



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho - 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Jorge Medina, David Sixto (orcid.org/0009-0009-8292-5229)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposa, por su apoyo y ánimo que me brinda día con día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

A mis adorados hijos a quienes siempre cuidaré para verlos hechos personas capaces y que puedan valerse por sí mismos.

A mis padres y hermanos, quienes son mi guía desde mi infancia.

A mis compañeros, a quienes agradezco el apoyo y regaños por aprovechar un poco de tiempo del trabajo para elaborar la tesis.

Agradecimiento

A Dios por haberme permitido vivir hasta este día, haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz y mi guía. Por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad. A mi esposa y a mis hijos. Me brindaron su apoyo, me comprendieron y por su infinita paciencia.

A mi asesora por la orientación y ayuda que me brindo para la realización de mi tesis, por su apoyo y amistad que me enseñaron a prender mucho.

A mi familia por haberme dado su apoyo incondicional durante todos estos años, por ser esa razón y el más grande aliciente para el cumplimiento de mis objetivos que significan alegría y orgullo para mí y también para ellos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	II
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolecciones de datos	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
4.1. Resultados descriptivos	20
4.2. Contrastación de hipótesis	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribucion de los trabajadores asistenciales	13
Tabla 2: Baremos percentiles de la escala de autoeficacia	16
Tabla 3: Baremos de la felicidad	17
Tabla 4: Nivel de autoeficacia, según dimensiones	20
Tabla 5: Nivel de felicidad laboral, según dimensiones	22
Tabla 6: Correlación entre el trabajo en equipo y la autoeficacia	23
Tabla 7: correlación entre la satisfacción del trabajo y la autoeficacia	24
Tabla 8: correlación entre el compromiso y la autoeficacia	25
Tabla 9: correlación entre la innovación y la autoeficacia	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño del estudio	11
Figura 2 Ficha técnica autoeficacia	15
Figura 3 Ficha técnica felicidad laboral	16

Resumen

La presente investigación contó con el siguiente objetivo general determinar la relación entre la autoeficacia y la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023; con un enfoque cuantitativo, de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal correlacional, la población estuvo compuesta por 200 trabajadores, donde se calculó la muestra para poblaciones finitas en la cual se obtuvo un promedio de 132 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Como resultados descriptivos se obtuvo que la autoeficacia, un 58% se encuentra en un nivel moderado y la felicidad laboral, se encuentra en un nivel alto con un 59%, por lo tanto, en la hipótesis general señala que existe una relación directa de grado moderado de ($Rho = 0,629$) entre la felicidad y la autoeficacia de los trabajadores del centro de salud de Ayacucho. Por lo que se concluye que en la relación de las dimensiones trabajo en equipo ($rho = 0,479$), satisfacción del trabajo ($rho = 0,426$), compromiso ($rho = 0,444$) e innovación ($rho = 0,384$) existe relación directa con grados entre alto moderado y bajo.

Palabras clave: autoeficacia, felicidad laboral, compromiso, trabajo en equipo, satisfacción, innovación.

Abstract

The present investigation had the following general objective to determine the relationship between self-efficacy and happiness at work in the workers of the Ayacucho 2023 health center; With a quantitative approach, of a basic type with a non-experimental design of correlational cross-section, the population was composed of 200 workers, where the sample for finite populations was calculated, in which an average of 132 workers was obtained, to whom it was applied. a questionnaire for both variables. As descriptive results, it was obtained that self-efficacy, 58%, is at a moderate level and happiness at work, is at a high level with 59%, therefore, in the general hypothesis, it indicates that there is a direct relationship of degree Moderate of ($Rho = 0.629$) between happiness and self-efficacy of workers at the Ayacucho health center. Therefore, it is concluded that in the relationship of the dimension's teamwork ($rho = 0.479$), job satisfaction ($rho = 0.426$), commitment ($rho = 0.444$) and innovation ($rho = 0.384$) there is a direct relationship with degrees between high moderate and low.

Keywords: self-efficacy, job happiness, commitment, teamwork, satisfaction, innovation.

I.INTRODUCCIÓN

Para tener éxito, las organizaciones necesitan empleados sanos y autoeficaces. La autoeficacia es un factor importante para el cumplimiento exitoso de los deberes. La autoeficacia es un mecanismo constructivo mediante el cual las habilidades cognitivas, sociales, emocionales y conductuales de un individuo se organizan de manera eficiente para lograr objetivos (Amiri et al. 2019). Frente a los problemas y cuestiones circundantes, la autoeficacia ayuda a las personas a utilizar sus habilidades para lograr un buen desempeño y, por lo tanto, crea o mejora su sentido de realización personal y, en consecuencia, esto permite la salud general (Gannoti et al. 2019).

Asimismo, en las organizaciones la autoeficacia es un poder constructivo mediante el cual las habilidades cognitivas, sociales, emocionales y conductuales de un individuo se organizan de manera eficiente para lograr diferentes objetivos, y es un factor importante para el desempeño exitoso del individuo mediante la adquisición de habilidades básicas. (Sousa et al. 2019).

En las instituciones, la autoeficacia afecta el hecho de que las personas tienden a elegir y participar en actividades que perciben como altamente efectivas y tienden a evitar aquellas que perciben como ineficaces, por ejemplo, en el caso de la socialización organizacional, los individuos eligen participar en interacciones sociales. Por lo tanto, desarrollan una mayor comprensión y confianza de que sus habilidades y eficacia se han mejorado a través del reconocimiento social y la formación (Simonetti et al. 2021).

De tal manera que se estima que las enfermedades mentales representan a nivel mundial el 32,4 % de los años vividos con una discapacidad (Cunningham et al. 2020) y generan impactos significativos en los lugares de trabajo con depresión y trastornos de ansiedad que cuestan US \$ 1 billón de dólares en pérdida de productividad en 2017 (Welsh et al. 2019). Como evidencia del creciente reconocimiento de la mala salud mental en el lugar de trabajo, en mayo de 2019, la OMS enumera la fatiga como un "fenómeno ocupacional" por primera vez en la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (Mamani et al. 2021).

También los determinantes no laborales, son el estado familiar, las redes sociales, son considerados como importantes evaluadores de su bienestar general de los colaboradores (Lee et al. 2021). El trabajo tiene muchas enfermedades mentales como la fatiga, el estrés postraumático, la ansiedad y la depresión debido a las condiciones laborales, como el exceso de trabajo, el trabajo en condiciones estresantes y la violencia en el trabajo entre otras cosas. (Awada & Ismail, 2019).

La salud psicológica deficiente entre los expertos en servicios médicos también está relacionada con una mayor probabilidad de que ocurran eventos de bienestar del paciente, una menor calidad de la atención debido a la falta de una gran habilidad y una menor satisfacción del paciente; errores médicos; calidad de la atención, caídas de pacientes, errores de medicación e infecciones; menor satisfacción del paciente; y los resultados de seguridad del paciente (Gurdogan & Uslusoy, 2019).

Por lo tanto en el ámbito peruano, Lozano y Lima (2021) señala que la autoeficacia, tuvo representación significativa relacionada a interactuar con los demás individuos, asimismo, directamente se relaciona con la práctica que se tiene acerca de la superación profesional.

De tal manera ante la realidad regional considere la decisión de que el 51% de los profesionales de la salud están satisfechos en su campo de trabajo; sin embargo, si bien esta cifra es buena, se debe mejorar, ya que el 49% de los profesionales de la salud están satisfechos con su trabajo y su vida (García, 2019)

En un centro de salud de Ayacucho, los problemas que se presentan en dicha institución lo cual señala que la autoeficacia que tiene cada trabajador de salud por mejorar y tener un éxito profesional y obtener felicidad laboral, ya que en algunos casos el personal no muestra estos aspectos laborales, se sienten abrumados con el horario están a la defensiva, no existe un ambiente laboral de calidez, siempre expresan sus opiniones y no son constructivas para sus compañeros. Por lo tanto, se formuló la interrogante. ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023?, y como problemas específicos se planteó las siguientes; ¿Cuál

es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la autoeficacia en los trabajadores?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción del trabajo y la autoeficacia en los trabajadores?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión compromiso y la autoeficacia en los trabajadores?, ¿Cuál es la relación de la dimensión innovación y la autoeficacia en los trabajadores?

Desde un punto de vista práctico, este estudio tiene el potencial de ser utilizado por otros investigadores, así como por instituciones interesadas para enfocarse en los aspectos que tienen mayor impacto en la mejora y optimización del ambiente de trabajo en el que se crea la base de datos propuesta. En el ámbito metodológico y teórico, el estudio se basará en herramientas como las encuestas que se toman de otros autores y están validados en la cual tienen una confiabilidad y manifiestan aplicable los instrumentos; asimismo, las teorías utilizadas equivalen a probar la existencia de las variables objeto de estudio para brindar estudios de validación teórica del mismo. De esta manera futuros investigadores podrán beneficiarse de este estudio ya que de los resultados obtenidos podrán ser utilizados para continuar con el tema de investigación.

En base a los propuesto, se planteado el siguiente objetivo general; determinar la relación entre la autoeficacia y la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023. Como objetivos específicos establecidos han sido: i) identificar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la autoeficacia en los trabajadores. ii) identificar la relación entre la dimensión satisfacción del trabajo y la autoeficacia en los trabajadores. iii) identificar la relación entre la dimensión compromiso y la autoeficacia en los trabajadores. iv) identificar la relación de la dimensión innovación y la autoeficacia en los trabajadores.

La hipótesis general planteada es; la autoeficacia se relaciona significativamente con la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023. Y como hipótesis específicas, i) La dimensión trabajo en equipo se relaciona con la autoeficacia en los trabajadores. ii) La dimensión satisfacción del trabajo se relaciona con la autoeficacia en los trabajadores. iii) La dimensión compromiso se relaciona con la autoeficacia en los trabajadores. iv) La relación de la dimensión innovación se relaciona con la autoeficacia en los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Ahmed (2019) en una investigación realizada determina que la relación entre la autoeficacia, una organización comprometida, compromiso laboral y satisfacción profesional. Los resultados mostraron que el 36,4 % de la Varianza fue causada por las variables independientes en el compromiso de carrera. El resultado indicó existe una correlación positiva con el compromiso. Se concluye que la fe y logro de objetivos y valores en la organización los vuelve inspirador, satisfactorio y comprometido con la carrera. La autoeficacia influye significativamente en el compromiso con la carrera.

Molero et al (2019) tuvo como objetivo describir las relaciones de la autoeficacia y la felicidad laboral con el estrés percibido en una muestra realizada al personal de enfermería. La muestra estuvo conformada por 1777 enfermeras utilizando múltiples escalas: el temario de estrés captado, la escala de autoeficacia general y la encuesta breve de inteligencia emocional para personas mayores. Estos resultados manifestaron que estado de ánimo, adaptabilidad, habilidades intrapersonales y autoeficacia explicaron el 22,7% de la varianza en el componente acoso-social, mientras que estas mismas variables explicaron el 28,9% de la varianza en la dimensión irritabilidad-tensión-fatiga. Este estudio sugiere que una forma de reducir el estrés entre los profesionales es ayudarlos a desarrollar la inteligencia emocional dentro de los programas en el contexto de la atención (que abordan las condiciones relacionadas con el género), lo que les permite desarrollar y aprender estrategias más efectivas de manejo del estrés, que reducirá el sufrimiento y aumentará el bienestar del personal sanitario.

Pérez et al (2019) Identifico las variables en estudiado. La muestra conformada por 1,345 con edades entre los rangos de 18 a 50 años con una edad media de 31,19 (DE=6,59) años. Se observó que en todos los casos el factor EQ se correlaciona positivamente con la autoestima general. El estado de ánimo seguía siendo el predictor con mayor peso explicativo en todos los grupos. La Autoeficacia General desaparece en el modelo de profesionales con más experiencia. Las organizaciones y la gerencia de enfermería deben implementar programas de intervención que promuevan la atención a los trabajadores durante su edad laboral. Sería de interés formar a los profesionales de enfermería en competencias tan necesarias.

Javanmardnejad et al (2021) Examinó la relación entre la felicidad y el nivel de vida laboral entre el personal de enfermería. Tipo descriptivo se llevó a cabo en 270 enfermeras de hospitales que trabajaban en los departamentos de emergencia en Irán. Los resultados, las enfermeras fueron reclutadas a través del método censal. De los participantes la edad promedio es de $30,1 \pm 6,26$ años. Los resultados obtenidos de la regresión de mínimos cuadrados ordinarios (OLS) indicaron que la felicidad se asoció significativamente con el estatus económico y la satisfacción con el cierre ($R^2: 0,38$). Se concluye, el estudio actual encontró que las enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencia no se sentían felices.

En cuanto a la base a la teoría Social Cognitiva (TSC), la autoeficacia hace hincapié al conjunto de pensamientos que toda persona posee de sus propias habilidades que realiza al ejecutar y organizar acciones indispensables en el cumplimiento de tareas. Asimismo, Bandura la propuso en 1977, diciendo que involucra las habilidades personales de una persona en el ambiente de trabajo que crean la probabilidad de que se le requiera realizar acciones. Por lo tanto, el resultado es mantener un mayor nivel de confianza en la propia habilidad para gobernar la confianza y ser contraproducente para los colaboradores (Chiang et al., 2018).

El autor de Schwarzer en el año 1999, manifiesta que la autoeficacia como creencias optimistas que el ser humano tienen sobre su capacidad para afrontar diversos factores estresantes, de tal manera que también es considerada como una competencia personal para lidiar situaciones desafiantes en la cual se exploran nuevos entornos (Calderón et al., 2017).

Además, la autoeficacia general, entendida como la percepción de la capacidad para hacer frente a situaciones estresantes, también fue considerada como variable moderadora para la prevención del estrés y el burnout, según los resultados del análisis (Gray et al. 2019). En otros estudios empíricos, donde se ha analizado el riesgo y la protección del burnout en personal sanitario, los datos han sugerido una relación negativa significativa con todos los componentes de inteligencia emocional, autoeficacia y apoyo social percibido. Por tanto, se puede decir que el riesgo de burnout es mayor en personas con bajas puntuaciones en autoeficacia general e inteligencia emocional, destacando el valor de la gestión

del estrés como factor protector más destacable frente a la tendencia a sufrir burnout.

Por lo tanto, la autoeficacia también es importante porque permite determinar el vínculo entre la personalidad y el estrés percibido (Webster et al. 2017). Específicamente, se han encontrado asociaciones negativas con el estrés percibido y la extroversión, la escrupulosidad, la amabilidad y la apertura, mientras que el neuroticismo tuvo una relación positiva (Makara et al. 2019). Más recientemente, se han encontrado resultados que respaldan una asociación significativa entre el neuroticismo y la extraversión con el estrés percibido y la autoeficacia general. En ambos casos se destaca el papel de negociador de la autoeficacia general en la vinculo entre los factores de personalidad y el estrés percibido.

La variable estudiada fue la autoeficacia, que se define como el conocimiento que adquieren los individuos sobre las habilidades que poseen para alcanzar metas específicas con fines prácticos en el lugar de trabajo (Pacheco, 2021). A partir de ello, la variable en estudio revela el potencial de los colaboradores a partir de sus requisitos, como obstáculos personales impuestos (Grados, 2018).

De tal manera, revela el hecho de que las declaraciones pueden ser vistas como restrictivas en relación a las capacidades de la misma persona, revelando la posibilidad de alcanzar ciertas metas a partir del buen desempeño de la actividad dentro del trabajo (Ugwuanyi, 2020).

Entre sus dimensiones Bandura (1977) menciona el logro de metas; el alcance que cada individuo tiene para lograr un objetivo que se le dio en su momento. Resolver problemas, soluciones de situaciones complejas que tienen un arreglo y no es difícil de solucionar. Autoconfianza, implica la confianza que se tiene uno mismo de las capacidades propias. La Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarzer, 1996) valora la emoción de competencia personal para dirigir de manera eficaz una gran variedad de situaciones angustiantes.

En cuanto a las variables, la felicidad no se puede medir, ya que no es un valor cuantitativo y depende mucho de la representación de las personas; sin embargo, se han propuesto para medir la felicidad (Foncubierta & Sánchez, 2019). El análisis de la felicidad tiene dos aspectos: psicológico y filosófico. Cada

uno analiza diferentes aspectos de la felicidad según su propia conducta (Collazos y Blandón, 2019)

La felicidad es un sentimiento positivo que es vital y significativo para mantener la salud (Muthuri et al.2020). Aunque la búsqueda de la felicidad es tan antigua como la historia humana, la investigación sobre el concepto de felicidad es relativamente nueva. La felicidad es de gran importancia para todas las profesiones, particularmente la profesión de enfermería porque las enfermeras están en contacto directo y constante con pacientes y clientes cuyas condiciones únicas requieren que las enfermeras sean altruistas, seguras de sí mismas, dedicadas, creativas, amables y enérgicas. Todos estos atributos están directamente relacionados con la felicidad (Kun & Gadanecz, 2022). Por otro lado, la exposición diaria al dolor y sufrimiento de los pacientes, la alta carga de trabajo y las duras condiciones de trabajo han creado mucha presión laboral para las enfermeras. El estrés laboral, a su vez, socava la autoconfianza y la concentración de las enfermeras, aumenta su irritabilidad, las lleva a trastornos del sueño y agotamiento laboral y, por lo tanto, afecta negativamente su felicidad y la calidad de la atención (Mendoza et al. 2021).

La felicidad de los profesionales de salud se vuelve importante porque la felicidad o la infelicidad pueden afectar la capacidad de las enfermeras para ayudar a los pacientes (Mousa et al. 2020). Debido a que las enfermeras tienen la responsabilidad de cuidar de manera integral a los pacientes enfermos, heridos, traumatizados y débiles a su cargo, pueden ser propensas a experimentar sentimientos negativos mientras realizan su trabajo. Además, las enfermeras a menudo trabajan en condiciones difíciles, que incluyen problemas relacionados con los pacientes, grandes cargas de trabajo, escasez de personal, personal de enfermería envejecido, políticas del sistema administrativo ineficaces para apoyar a las enfermeras, apoyo gerencial inadecuado, salarios injustos y malas condiciones de trabajo, y falta de recursos y el equipo necesario para trabajar con eficacia, oportunidades profesionales limitadas, oportunidades educativas limitadas y entornos de trabajo inestables. Estas situaciones difíciles afectan el bienestar emocional de las enfermeras y su capacidad para brindar atención en el día a día (Shelk & Shaikh 2023).

Los autores Malluk & Marengo (2018) señala que las situaciones que influyen en la felicidad del profesional de la salud incluyen sentimientos positivos y desfavorables, beatitud con la vida, dinámicas personales y laborales. De estos, se ha demostrado que el estado de salud física y las razones para ingresar a la enfermería, las relaciones amistosas, la satisfacción con el salario, la carga de trabajo, la condición de vida, la cantidad de experiencia laboral clínica, la satisfacción con el número de personal en cada turno, la satisfacción con la atención de los pacientes. Retroalimentación de familiares, satisfacción con la conducta y el desempeño de los médicos, satisfacción con la conducta y el desempeño de los colegas, satisfacción con la conducta y el desempeño de la jefa de enfermería, satisfacción con la conducta y el desempeño de la oficina de enfermería del hospital autoridades, la satisfacción con las instalaciones de bienestar en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral son esenciales

Considerando que se puede definir como una habilidad de retención de talento, que define cuatro condiciones básicas para la prosperidad: trabajo en equipo, satisfacción laboral, compromiso e innovación (Adnan, 2019), estos son los factores determinantes que permiten a los empleados tener más o menos una felicidad (Bataineh, 2019). La variable felicidad laboral, se planteó dimensiones como la satisfacción laboral, compromiso e innovación y el trabajo en equipo.

Cuando se trata de trabajo en equipo, se logra decir que es visto como la capacidad de un individuo para tomar decisiones en conjunto para ser un referente de transformación, una relación real que puede crear soluciones. , basado en la sostenibilidad de la empresa (Lee et al., 2017).

Entre las características se encuentra el hecho de que solicita de la inteligencia de un miembro del equipo (Agustina et al., 2020), en cuyo caso se mantiene siempre el respeto por lo que la cooperación no puede ser solo mutua, pero cobra importancia porque la interacción con los colaboradores es un estado positivo (Irawanto et al., 2021).

Además, la complacencia laboral definida como una visión favorable del ser humano hacia el ambiente laboral y las actividades de la organización en el trabajo, donde la empresa debe cumplir con ciertas expectativas para lograr un sentido de desarrollo y personalidad satisfacción que puede motivar a cada

contribuyente a recompensar (Davidescu et al., 2020).

Una de las tipologías que se pueden reconocer es la experiencia competente, donde cada actividad realizada se vuelve mucho más simple, cuando se tiene suficiente información, pero también cuando se tiene la experiencia menos compleja. Simultáneamente, cada actividad y disposición hacia un colega debe ser una consecuencia inmediata de las suposiciones de todos, donde las conexiones compartidas de calidad tienen áreas de fuerza para un estado profundo en el lugar de trabajo (Cernas et al., 2018).

Asimismo, el pacto del compromiso se define como una elección individual que resulta de la voluntad y de la conexión emocional que pueda existir entre el individuo y la empresa que realiza la acción. En esta tendencia, expresiones de reglas y obligaciones pueden expresarse en diferentes aspectos del trabajo, y en el campo organizacional, sentimientos, normas y pertenencia se encuentran para viabilizar ciertas acciones (Tasnim, 2017).

Así, el compromiso afectivo es la identificación con la organización, y la responsabilidad regularizadora depende de principios institucionales de correspondencia combinados en función de las normas e intereses de los cómplices. Simultáneamente, la obligación de tener un lugar con el sentimiento de trabajo que los socios deben crear extiende el premio y la prueba distintiva con la sociedad (Salas et al., 2018).

La innovación, por su parte, es la habilidad humana de modificar una idea en una etapa, producto o servicio nuevo, diferente y mejorado con el objetivo de permitir que el mercado comprenda y reconozca sus posibles usos (Ficarra et al., 2020).

Para tomarlo como una medida, es necesario preservar la oportunidad de construir la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, que pueda compensar todas las dificultades que puedan crecer en el entorno organizacional en cuanto a la calidad de la información y la naturaleza de comportamiento (Salas et al., 2018).

Después de identificar cada dimensión de la variable independiente, proponemos una teoría que apoya la variable. Por ello se optó por la teoría de la felicidad de Einstein, prueba la necesidad de adquirir el secreto de los sabios, se

basa en la teoría de la relatividad de la liberación, muestra una forma de vida humilde, cada uno está satisfecho con las circunstancias que tiene en la vida cotidiana. Enfrentar algo en su vida tiene un impacto exitoso en su vida profesional, cultural y social (Bataineh, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

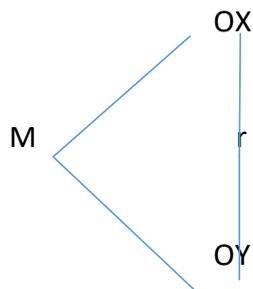
Es básica se definió como investigación de un objeto de estudio específico, cuyo propósito fue poder demostrar el conocimiento que existió en el campo específico (CONCYTEC, 2019). Asimismo, fue de enfoque cuantitativo; porque el estudio se basó en resultados estadísticos.

3.1.2. Diseño de investigación

De tipo no experimental de corte transversal correlacional, porque se efectuó en un solo momento dado, y no se manipula los datos obtenidos (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra del estudio (Personal de salud)

Ox: Autoeficacia

Oy: Felicidad laboral

r: relación de variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Autoeficacia

Definición conceptual: Se definió como el conocimiento que adquieren los individuos sobre las habilidades que poseen para alcanzar metas específicas con fines prácticos en el ámbito laboral (Grados, 2018).

Definición operacional: se midió conforme la escala de autoeficacia

Indicadores: trabajo de problemas, gestión de emociones, afrontamiento de problemas, resolución de problemas y consecución de objetivos.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Felicidad laboral

Definición conceptual; se definió como una mayor tendencia hacia el apego o sentimientos positivos después de una serie de actividades que ocurren en un entorno organizacional (Malluk, 2018)

Definición operacional; Por lo tanto, las preguntas se formularon en función de dimensiones, trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo, compromiso e innovación.

Indicadores: habilidades cognitivas, respeto, cooperación, conocimiento, habilidades interpersonales, expectativas, actitudes, comportamiento, sentido de pertenencia, cultura organizacional, creatividad y motivación.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Hernández et al. (2018), se definió como un grupo de elementos que representaron el estudio de acuerdo con la probabilidad evaluada. Los residentes estuvieron compuestos por 200 profesionales de un Centro de Salud de Ayacucho de ambos sexos.

Tabla 1

Distribución de los trabajadores asistenciales por áreas y porcentajes.

Trabajadores del Centro de Salud	Número de trabajadores	%
Médicos	30	15
Enfermeras	60	30
Técnicos en enfermería	47	23
Psicología	03	2
Farmacia	14	7
Biólogos	14	7
Obstetras	26	13
Odontología	04	2
Asistencia social	02	1
Total	200	100%

Criterios de inclusión

- Trabajadores que laboran en el centro de salud de Ayacucho
- Trabajadores que participan voluntariamente.
- Trabajadores de 18 años

Criterios de exclusión

- Trabajadores que laboran en otros centros de salud
- Trabajadores que están de vacaciones
- Trabajadores que no participan

3.3.2. Muestra: fue conforme una fórmula que se aplica para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

N= es el total de la población =200

p= 0.70

q = 0.30

Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.95 \times 200}{0.05^2(200 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.95}$$

$$n = 132$$

3.3.3. Muestreo:

Es un muestreo probabilístico, porque se basó en una fórmula para obtener el cálculo de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis: Trabajadores de un centro de salud en Ayacucho.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolecciones de datos

3.4.1. Técnica de investigación

Hernández et al. (2018), señala que la investigación descriptiva es un conjunto de preguntas diseñadas para responder a un objetivo establecido. La técnica fue la encuesta para cada variable.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó como herramienta de recolección de datos un cuestionario basado en la felicidad laboral de Malluk Marengo (2018), que consta de un total de 20 preguntas y una escala tipo Likert dividida en 5 niveles. A su vez, se utilizó la escala de autoeficacia propuesta por Baessler y Schwarzer (1996), que incluía un total de 10 ítems y una escala tipo Likert de 5 niveles. Se utilizará dos instrumentos para cada variable de los cuales serán tomados de estudios que están validados por expertos especialista que fueron 3 los que evaluaron los instrumentos y tienen una confiabilidad porque utilizaron un aprueba piloto para sacar el alfa de Crombach. La primera variable fue de 0.876 y la segunda el valor fue de 0.987, manifestando confiable el instrumento.

Instrumento 1. Autoeficacia

Figura 2

Ficha técnica de la autoeficacia

Título de investigación	: Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho - 2023
Denominación original	: Escala de autoeficacia general Baessler & Schwarcer
Autor	: Baessler & Schwarcer, (1996)
Origen	: España
Adaptación	: Rojas (2018)
Administración	: Individual
Duración	: 45 minutos
Tipo	: Baremos peruanos
Usos	: Salud, educación e investigación

Consigna:

Esta aplicación es parte de un proyecto de investigación, que consta de 20 preguntas; Responda cada elemento o pregunta con la mayor sinceridad posible marcando el valor que considere apropiado.

Validación y confiabilidad del instrumento

Consistencia interna determinada por el método alfa de Cronbach, definida como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	40

Tabla 2

Baremos percentilares de la escala de autoeficacia

	Autoeficacia	Logro de metas	Resolver problemas	Autoconfianza
Débil	9 - 21	3 - 7	3 - 7	3 - 7
Moderada	22 - 33	8 - 11	8 - 11	8 - 11
Alta	34 - 45	12 - 15	12 - 15	12 - 15

Instrumento 2: Instrumento de Felicidad Laboral

Ficha técnica

Título de investigación : Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho - 2023

Denominación original : Escala de felicidad laboral Malluk Marengo

Autor : Malluk Marengo (2018)

Aplicación : individual y colectiva

Adaptación : Rojas (2018)

Ejecución : Trabajadores del servicio de la salud.

Duración : 45 minutos

Usos : Salud, educación e investigación.

Consigna:

La herramienta es parte de una tarea de investigación y consta de 10 preguntas; responda cada punto o pregunta con la mayor sinceridad posible y marque el valor como mejor le parezca.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para determinar qué tan confiable es el producto se utilizó la concordancia interna, dada por el método alfa de Cronbach, definida como.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	40

Tabla 3

Baremos de la Felicidad Laboral

	Felicidad organizacional	Trabajo en equipo	Satisfacción en el trabajo	Compromiso	Innovación
Baja	20 - 47	5 - 12	5 - 12	5 - 12	5 - 12
Media	48 - 73	13 - 18	13 - 18	13 - 18	13 - 18
Alta	74 - 100	19 - 25	19 - 25	19 - 25	19 - 25

3.5. Procedimientos

Se redactó una solicitud de autorización a la institución donde se llevó a cabo el estudio para poder aplicar los instrumentos en dicho establecimiento, se les explicara acerca del procedimiento de las encuestas y son libres de poder participar del estudio, se tomará y se tabulara la información recopilada para presentar los resultados en tablas y gráficos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos se recopilaron y organizaron en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2016 utilizando el paquete de software estadístico SPSS V25 y se realizó un análisis descriptivo de los datos, considerando sus propiedades combinadas con dos variables cualitativas ordinales, permitió entender la distribución (Arias, 2020), También existen tablas de distribución de frecuencias y porcentajes de frecuencias parciales para describir las dos variables (Aceituno et al. 2020). Por otra parte, la estadística inferencial también se utiliza para la prueba de hipótesis, con la ayuda de la cual se puede averiguar si existe relación entre las variables estudiadas si el valor es $p < 05$ (Cliffort y Taylor, 2008; Espinoza, 2014).

3.7. Aspectos éticos

Salazar et al (2018) señalaron que la capacidad de las personas para fomentar los puntos de exploración se ha desarrollado a lo largo del tiempo a medida que investigan y obtienen información sobre temas que despiertan el interés individual. Se redactan, guardan y distribuyen diferentes documentos de exploración para que otras personas intrigadas por un punto similar puedan obtener los datos. En todo caso, cuando estos exámenes se distribuyen, ponen en peligro a otras personas que son responsables de la exploración, por lo que este trabajo pretende destacar la importancia de la presencia moral en la exploración, y en consecuencia se completará en una breve auditoría escrita, demostrando las secuelas de los estudios dirigidos sobre este tema. Por otra parte, las reglas en la elección de la universidad y la resolución no. 0126-2.017/UCV, ya que los dos creadores del proyecto de examen conocían todas y cada una de las extensiones contempladas en este objetivo.

Los aspectos éticos describen los criterios que se consideran para la aplicación de los principios éticos, las cuales son:

Beneficencia, se define a los beneficios de la salud pública que el estudio facilita a la entidad sin ningún privilegio económico a cambio.

No maleficencia, se manifiesta a que se brindara información al profesional de enfermería que no existe riesgos o daños al participar en el estudio. De esta manera, el integrante decidirá si responde o no las preguntas que le incomoden.

Autonomía, se define que el paciente elegirá de manera voluntaria si desea o no involucrarse en el estudio, previo a una detallada explicación para aclarar las incomodidades sobre la ejecución del instrumento. De tal manera, si el integrante manifiesta dejar de hacerlo luego de haber aceptado, no habrá ningún problema.

Justicia, se define a que la información que se va a recoger sobre los integrantes será discreta. Se asegurará que la información que brinde cada participante será confidencias y sólo se utilizará como objeto del estudio. Al final, los datos que se logrará sólo lo manejará el investigador, luego serán eliminados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 4, el 58% del personal del centro de salud de Ayacucho presenta una eficacia moderada y el 41% con una autoeficacia alta, respecto a sus dimensiones la mejor valorada fue la autoconfianza con un 85% en un nivel alto, mientras las dimensiones que presentaron un nivel moderado fueron el logro de metas con un 93% y resolver problemas con 68%.

Tabla 4

Nivel de autoeficacia, según dimensiones

	Autoeficacia		Logro de metas		Resolver problemas		Autoconfianza	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Débil	2	2	4	3	1	2	2	1
Moderada	76	58	123	93	90	68	18	14
Alta	54	40	5	4	41	30	112	85
Total	132	100,0	132	100,0	132	100,0	132	100,0

En la tabla 5, El 59% del personal presenta un nivel de felicidad laboral alto y el 41% un nivel medio. Las dimensiones que presentaron una mayor valoración en el nivel alto fueron el trabajo en equipo con un 67%, el compromiso con un 66% y la innovación con 72% y sólo la dimensión satisfacción en el trabajo presentó un nivel medio con un 64%.

Tabla 5

Nivel de felicidad laboral, según dimensiones

	Felicidad organizacional		Trabajo en equipo		Satisfacción en el trabajo		Compromiso		Innovación	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	0	0,0	1	1	1	1	0	0,0	0	0,0
Medio	54	41	42	32	84	64	45	34	37	28
Alto	78	59	89	67	47	35	87	66	95	72
Total	132	100,0	132	100,0	132	100,0	132	100,0	132	100,0

4.2. Contrastación de hipótesis

De acuerdo a la prueba de normalidad, la variable autoeficacia y felicidad laboral presentan un Sig. de ,000 ambos menores de 0,05. Se establece que los datos no tienen una distribución normal, y para la contratación de hipótesis se debe emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman (ver tabla 8).

Ho: No existe relación entre la autoeficacia y la FL

Hp: Existe relación entre la autoeficacia y la F.L

α 0,5(95% de confianza*= significativo)

Decisión:

Si el p-valor (sig) $\geq \alpha$, acepto la hipótesis nula Si el p-valor (sig) $< \alpha$, rechaza la hipótesis nula (aceptar la HP)

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general:

La tabla 6, muestra la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general, en el cual se obtuvo una significancia de .000 valor inferior a $\alpha = .05$. Se indica rechazar H0 y acepta Hi; por lo tanto, la autoeficacia se relaciona significativamente con la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023. Esta relación es directa en grado moderado (Rho = .629). Esto indica que a medida que el trabajador del centro de salud experimenta una mayor autoeficacia también mayor será la felicidad laboral.

Tabla 6

Prueba de correlación de variables

			Felicidad laboral
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coefficiente de correlación	.629**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	132

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

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

La tabla 7, muestra la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 1, en el cual se obtuvo una significancia de .000 valor inferior a $\alpha = .05$. Se indica rechazar H_0 y acepta H_1 ; por lo tanto, la dimensión trabajo en equipo se relaciona con la autoeficacia en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023. Esta relación es directa en grado moderado (Rho = .479). Esto indica que a medida que el personal mejora el trabajo en equipo mayor será la autoeficacia.

Tabla 7

Correlación entre el trabajo en equipo y la autoeficacia

		Autoeficacia
Rho de Spearman Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.479**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	132

** . La correlación es significativa a nivel del .01 (bilateral)

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

La tabla 8, muestra la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 2, en el cual se obtuvo una significancia de .000 valor inferior a $\alpha = .05$. Se indica rechazar H_0 y acepta H_1 ; por lo tanto, la dimensión trabajo en equipo se relaciona con la autoeficacia en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023. Esta relación es directa en grado moderado (Rho = .426). Esto indica que a medida que el personal tiene una mayor satisfacción del trabajo mejor será la autoeficacia.

Tabla 8

Correlación entre la satisfacción del trabajo y la autoeficacia

			Autoeficacia
Rho de Spearman	Satisfacción del trabajo	Coeficiente de correlación	.426**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	132

** . La correlación es significativa a nivel del .01 (bilateral)

3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

La tabla 9, muestra la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 3, en el cual se obtuvo una significancia de .000 valor inferior a $\alpha = .05$. Se indica rechazar H_0 y acepta H_1 ; por lo tanto, la dimensión compromiso se relaciona significativamente con la autoeficacia en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023. Esta relación es directa en grado moderado (Rho = .444). Esto indica que el personal cuando tiene mayor compromiso mayor será la autoeficacia.

Tabla 9

Correlación entre el compromiso y la autoeficacia

		Autoeficacia	
Rho de Spearman	Compromiso	Coefficiente de correlación	.444**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	132

** . La correlación es significativa a nivel del .01 (bilaterales)

3.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

La tabla 10, muestra la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 4, en el cual se obtuvo una significancia de .000 valor inferior a $\alpha = .05$. Se indica rechazar H_0 y acepta H_1 ; por lo tanto, la dimensión innovación se relaciona significativamente con la autoeficacia en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023. Esta relación es directa en grado bajo (Rho = .384). Esto indica que el personal con mayor libertad para la innovación mayor será la autoeficacia.

Tabla 10

Correlación entre la innovación y la autoeficacia

		Autoeficacia
Rho de Spearman	Innovación	
	Coeficiente de correlación	.384**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	132

** . La correlación es significativa a nivel del .01 (bilateral)

V. DISCUSIÓN

En el análisis del objetivo general, se puede observar que el nivel de significancia de .000, en la cual el Rho de Spearman fue de .629 indicando que existe relación entre la autoeficacia y felicidad laboral. Estos hallazgos se contrastan con Ahmed (2019) manifiesta en su artículo que existe relación, debido a que la autoeficacia se relaciona con tareas específicas, las personas pueden tener simultáneamente una alta autoeficacia para algunas tareas y baja autoeficacia para otras. Por ejemplo, un gerente puede tener una alta autoeficacia para los aspectos técnicos de su función, como la contabilidad de gestión, pero baja autoeficacia para otros, como el manejo del desempeño de los empleados.

Chegini et al (2019) señala que la autoeficacia es más específica y circunscrita que la autoconfianza (es decir, un rasgo general de la personalidad que se relaciona con la confianza que sienten las personas y actuar en la mayoría de las situaciones), o la autoestima (es decir, la medida en que una persona se quiere a sí misma), generalmente también se desarrolla más fácilmente que la autoconfianza o la autoestima. La autoeficacia también es un predictor mucho más fuerte de cuán efectivamente las personas realizarán una tarea determinada que su confianza en sí mismo o su autoestima.

Primero, la autoeficacia influye en las elecciones que hacemos. Sobre la base de nuestras creencias con respecto a nuestro potencial, tendemos a involucrarnos en actividades que creemos que podemos dominar y evitamos actividades que creemos que no podemos dominar. Si los pacientes creen que pueden hacer una contribución al manejo de una afección respiratoria, harán esfuerzos concertados para hacerlo; si no tienen creencias de autoeficacia, pueden evitar ayudar en el manejo general de su condición (Calderón et al., 2017)

En segundo lugar, la autoeficacia influye en la motivación. Un alto sentido de eficacia impulsa a los trabajadores a gastar elevados niveles de esfuerzo en las actividades y obstáculos. En tercer lugar, la autoeficacia percibida afecta el pensamiento y otros procesos cognitivos. Los pacientes con un alto sentido de eficacia dedican su atención y habilidades cognitivas a dominar los problemas; los pacientes con dudas sobre sí mismos y autoeficacia limitada reflexionan sobre las cosas que podrían salir mal con sus esfuerzos (Ugwuanyi, 2020).

Como resultado de la investigación psicológica, Cada vez se presta más

atención a las mentalidades y los sentimientos encantadores, las sensaciones de prosperidad y las perspectivas edificantes hacia la satisfacción. Este interés en la prosperidad también se extiende a la percepción del trabajo. Este artículo revisa lo que se tiene una conciencia significativa de las definiciones, las causas y los impactos de la satisfacción en el trabajo y amplía los descubrimientos de la investigación cerebral de alto nivel que escribe sobre la felicidad en general. Quizás muchos constructos de comportamiento organizacional individual pertenezcan a una familia más grande de constructos relacionados con la felicidad y compartan algunas causas y efectos comunes (Makara et al. 2019).

La felicidad en el trabajo incluye la satisfacción en el trabajo, pero más que eso. Una proporción completa de felicidad en cada nivel puede incorporar la ejecución del trabajo, el cumplimiento del trabajo y la inclusión jerárquica. Partes de la prosperidad son (y deberían ser) conceptualizadas y estimadas en varios niveles, incluidos encuentros transitorios, mentalidades individuales y colectivas estables, y varios espacios centrales como ocasiones discretas, trabajo y asociaciones. La evidencia muestra que el bienestar tiene consecuencias importantes para las personas y las organizaciones en diferentes niveles. Los estudios anteriores a menudo han subestimado la importancia de la satisfacción laboral (Webster et al. 2017).

Al analizar los resultados de las hipótesis específicas, se encontró en la primera hipótesis planteada que existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la felicidad laboral en los trabajadores, obteniendo una correlación de 0,479. Esto manifiesta que los trabajadores tienen labora de manera eficaz en grupo. Estos resultados concuerdan con Molero et al (2019) en estudio similar señala que existe una relación de 0,678 existiendo relación positiva. Aunque el trabajo en equipo es fundamental componente del cambio transformacional en la atención primaria entorno, hay pocos instrumentos que pueda medir el trabajo en equipo de forma fiable y económica. Bastante, muchos instrumentos actuales se basan en observadores capacitados que se centran en varios aspectos diferentes de los establecimientos de salud ambiente, incluida el trabajo en equipo (Adnan, 2019), Aunque el trabajo en equipo es fundamental componente del cambio transformacional en la atención primaria entorno, hay pocos instrumentos que pueda medir el trabajo en equipo de forma fiable y económica. Muchos instrumentos actuales se basan en observadores

capacitados que se centran en varios aspectos diferentes de los establecimientos de salud ambiente, incluida el trabajo en equipo (Adnan, 2019),

El trabajo en equipo permite que todos los participantes alcancen un objetivo común, debemos trabajar en la misma dirección, lo que significa compromiso y comunicación en el proceso. Esto permite que los miembros del equipo obtengan inspiración y motivación para continuar trabajando en el proyecto si lo pierden de vista. (Bataineh, 2019).

El trabajo de pioneros en los grupos de trabajo es básico, y las organizaciones están buscando progresivamente personas que sepan cómo liderar grupos de trabajo en la práctica. Asimismo, se encarga de asignar tareas, resolver conflictos, motivar y reconocer un buen directivo debe velar y promover el buen ambiente, la pertenencia entre los empleados y el buen trabajo, respetando los objetivos, las relaciones existen (Davidescu et al., 2020).

Una asociación es un grupo fuerte compuesto por sus individuos. Sin embargo, para ser más exactos, las asociaciones buscan caminos alternativos. Uno de ellos es la colaboración. Este es un método para utilizar los dones del personal. Es un elemento crítico para el progreso y la resistencia a largo plazo. Ampliar la motivación también es vital (Irawanto et al., 2021).

El trabajo en equipo es ante todo la mejora subjetiva de los grupos de trabajo. Es una forma coordinada para que diferentes individuos persigan un objetivo compartido. En la colaboración, las capacidades de los individuos se completan, se mantienen al día con el deber individual y común, así como serias fortalezas para garantizar el cumplimiento de las metas. Hacen una colaboración positiva con los esfuerzos deliberados de sus individuos. Por lo tanto, experimentan una mayor ejecución, eficiencia y realización individual. (Lee et al., 2017).

Fomentar un grupo de habilidades poderoso requiere tiempo y responsabilidad, sin embargo, prestando poca atención a la industria, la mayoría de las empresas se benefician de un grupo con una visión común y una consideración compartida. Por ejemplo, en la gestión de una institución, no es sólo una forma de organización. Los establecimientos de salud a menudo constan de una fuerza laboral grande y diversa que requiere una estrategia coherente para lograr los objetivos (Bataineh, 2019).

De hecho, la aplicación del trabajo en equipo tiene una regla básica: Cuantos más miembros de la organización se unan para lograr un objetivo común, mejor

será el resultado. Muchas empresas no obtienen los resultados que esperan precisamente porque no llaman a todas las agencias involucradas. Los proyectos de transformación quedaron al margen y su impacto no superó las condiciones establecidas.

En cuanto a la segunda hipótesis planteada, los resultados obtenidos no indican que existe relación entre la dimensión de satisfacción del trabajo y la autoeficacia en los trabajadores obteniendo una correlación directa de 0,426 con una significancia de 0,000. Estos hallazgos coinciden con Pérez et al. (2019) El vínculo entre satisfacción en la comunicación y satisfacción en el trabajo fue más fuerte. Se encontró que las mismas facetas de la comunicación (comunicación del supervisor, clima de comunicación y retroalimentación personal) estaban más fuertemente relacionadas con la satisfacción y el desempeño laboral. Aunque se confirmó la importancia de la relación de comunicación superior-subordinado, la comunicación de la alta dirección también se relacionó sustancialmente con la satisfacción laboral y, en menor grado, con el desempeño laboral. Los resultados de correlación de orden de rango de este estudio se compararon con varios otros estudios y se encontraron algunos patrones congruentes.

La satisfacción laboral no es solo una de las garantías del bienestar de los empleados en el mercado laboral, sino que también afecta la productividad y el desempeño. Los empleados felices se desempeñan mejor y son más leales a la organización, mientras que los empleados felices hacen lo contrario.

Una mayor satisfacción laboral se asocia con una menor rotación de empleados. Esta tasa de rotación se define como la proporción de empleados que dejan la organización. Los empleados muy satisfechos tienen más probabilidades de quedarse más tiempo, por lo que los empleados menos satisfechos rotan para tratar de encontrar mejores condiciones de trabajo en otros trabajos.

La rotación de empleados también puede afectar la satisfacción de los empleados restantes. Además del costo para la empresa de la rotación de personal, aquellos que se quedan también sienten que su satisfacción se ve afectada por la pérdida de socios comerciales muy valiosos (Muthuri et al.2020).

El cumplimiento laboral es cuánto se ajustan los representantes a su circunstancia actual y circunstancias laborales. Esta es una indagación vital, ya

que está directamente relacionada con la prosperidad de la organización, la naturaleza del trabajo y el grado de beneficio y eficiencia. Los factores generalmente relacionados con grados elevados de desempeño laboral incluyen: asignaciones mentalmente estimulantes, prueba consistente, remuneración justa, potencial de desarrollo genuino, clima ideal, condiciones de bienestar y seguridad, y excelentes asociaciones con jefes y socios. (Tasnim, 2017)..

En lo que respecta a la tercera hipótesis planteada, los resultados obtenidos nos demuestran que si existe relación entre el compromiso y la eficacia de los trabajadores puesto que se obtuvo una correlación significativa de 0,444. De tal manera manifiesta que el personal se siente comprometido con la institución debido al esfuerzo que realiza por cumplir sus tareas asignadas. Estos hallazgos coinciden con Javanmardnejad et al (2021) Este artículo informa sobre dos estudios sobre las relaciones entre la iniciativa personal, el afecto y el compromiso de los empleados. Los resultados entre 390 empleados del sector de la salud muestran que la iniciativa personal autoevaluada de los individuos está relacionada con el afecto y el compromiso afectivo con cuatro focos distinguibles, a saber, la organización, el supervisor, el grupo de trabajo y la carrera. El compromiso explica la variación única en la iniciativa personal, incluso cuando se controlan las variables demográficas y el efecto laboral positivo y negativo. Como el Estudio 1 se basó únicamente en datos de autoinforme, se recopilaron datos de múltiples fuentes para el Estudio 2 (N= 80). Esto permitió volver a probar las hipótesis utilizando calificaciones de iniciativa propia y de gerentes. Los resultados mostraron que el compromiso explica la variación tanto en la iniciativa autocalificada como en la del gerente más allá de la demografía y el afecto. Para la iniciativa autocalificada, el compromiso del equipo explica la mayor parte de la variación, mientras que para la iniciativa calificada por el gerente, el compromiso organizacional sí lo hace.

Por ultimo en el cuarto hipótesis planteada, los resultados obtenidos demuestran que existe relación entre la dimensión innovación y la eficacia de los trabajadores puesto que se obtuvo una relación directa de grado bajo de 0,384.

Estos resultados se contrastan con Gray et al. (2019). Uno de los atributos que ayuda a cualquier negocio a crecer y destacarse de la competencia es la innovación. Le permite crear y liderar iniciativas, proyectos y planes de trabajo únicos que ayudan a las organizaciones a tener éxito a lo largo del tiempo y

abordar los desafíos actuales y futuros. Esta pandemia nos ha dejado lecciones profundas que debemos recordar siempre, ya que son un gran desafío y un ejemplo de cómo responder a una crisis. En este caso, el progreso solo es posible mediante la introducción de nuevas estrategias de trabajo, no mediante la interrupción del trabajo, y al mismo tiempo cuidando la salud de los empleados.

La innovación es clave para crear la nueva realidad laboral que estamos experimentando hoy en día, ya que se requiere un cambio interno en todas las áreas y procesos. Por el lado de RRHH, se deben idear nuevas soluciones a los desafíos actuales y se deben implementar varios procesos para tareas conjuntas. Se han rediseñado y adaptados procesos como el de reclutamiento y selección para mantener un buen clima laboral a pesar de la distancia y apoyar a RRHH para sobrellevar el estrés, la ansiedad y las exigencias de esta situación (Kanto y Sjahruddin, 2020).

La limitación más importante es el muestreo no probabilístico, por lo que los resultados no pueden generalizarse a toda la población de trabajadores de enfermería, por lo que es necesario ampliar el estudio para realizar un muestreo probabilístico y obtener conocimiento información a otros niveles.

Otra limitación del estudio es que no hay mucha investigación que vincule estas dos variables de salud. Por ello, a la hora de firmar los resultados, opté por utilizar otros estudios similares a nuestra población.

Esta investigación es conveniente y relevante porque analiza la relación entre autoeficacia y felicidad laboral de los trabajadores de un centro de salud; ya que las variables son de gran importancia para toda organización donde laboran, de tal manera que permitirá que el trabajo que se realice sea eficaz y cada uno de los trabajadores se sientan tranquilos de trabajar en un ambiente estable y sin manifestar molestias e incomodidades, asimismo se lograra que cada los usuario se sientan a gusto al ser atendidos, en lo practico puede ser a las recomendaciones de la investigación que pueden aplicados al establecimiento, tiene de carácter conceptual porque se analiza los temas con las variable del estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa inversa moderada ($r= .629$) entre autoeficacia y la felicidad laboral en los trabajadores de un centro de Salud en Ayacucho, esto indica que a medida que el trabajador experimenta una mayor autoeficacia también mayor será la felicidad laboral.
2. Existe una relación altamente significativa inversa y moderada ($r= .479$) entre la dimensión trabajo en equipo y la autoeficacia en los trabajadores de un centro de Salud en Ayacucho: por consiguiente, a medida que el trabajador mejora el trabajo en equipo mayor será la autoeficacia.
3. Existe una relación significativa inversa y moderada ($r= .426$) entre la dimensión satisfacción del trabajo y la autoeficacia en los trabajadores de un centro de Salud en Ayacucho, por ello a mayor satisfacción del trabajo mejor será la autoeficacia.
4. Existe una relación altamente significativa inversa y moderada ($r= .444$) entre la dimensión compromiso y la autoeficacia en los trabajadores de un centro de Salud en Ayacucho: por lo tanto, a mayor compromiso mayor será la autoeficacia.
5. Existe una relación altamente significativa inversa y moderada ($r= .384$) entre la dimensión innovación y la autoeficacia en los trabajadores de un centro de Salud en Ayacucho, donde a mayor libertad para la innovación mayor será la autoeficacia.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que la población sea de mayor magnitud para que el muestreo sea probabilístico y así poder inferir de que toda la población cumple con las características establecidas.
- 2) Se recomienda al encargado de dicho establecimiento, el realizar talleres de felicidad laboral para los trabajadores, basando en la relación alcanzando en esta investigación y la incidencia que puede tener la autoeficacia sobre la posibilidad de mantener una felicidad laboral alta.
- 3) Se sugiere a la escuela de post grado seguir con estas investigaciones del tema del trabajo en equipo y la manera como incide en los problemas laborales.
- 4) Se recomienda a algunos investigadores a utilizar un estudio piloto para examinar cómo la satisfacción laboral puede vincularse con la experiencia laboral o las expectativas de los empleados con respecto a este indicador.
- 5) Se recomienda a las organizaciones privadas, a desarrollar nuevos puestos en el trabajo, con el fin de lograr no solo la mejora de la productividad de los trabajadores, sino que de esta forma se pueda mantener una gran motivación y compromiso con el trabajo.

REFERENCIAS

- Adnan, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. <https://pdfs.semanticscholar.org/255e/18221ad3601c8d3ac91a74d6c613c58cc6e9.pdf>
- Awada, NI e Ismail, F. (2019). La felicidad en el lugar de trabajo. *Revista internacional de tecnología innovadora e ingeniería de exploración (IJITEE)*, 8 (9), 1496-1500.
- Ahmed, N.O.A. (2019), "Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment", *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. just-accepted No. just-accepted, pp. 00 - 00 . <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>.
- Aceituno C; Silva R & Cruz R (2020) Mitos y realidades de la investigación científica – Carlos Aceituno Huacani. Alpha Servicios Gráficos S.R.L. 1 ed. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf
- Arias J (2020) Técnicas e instrumentos de investigación científica. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Agustina, G., Permanar, T., Nurhayati, S., Ahman, E., y Febrian, F. (2020). Happiness at work and organizational citizenship behavior in Krakatau steel. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 911-920. https://www.researchgate.net/profile/JelenaDavidova/publication/341486958_Measurement_and_Analysis_Issues_in_Research_of_Interrelation_between_Organizational_Learning_Culture_and_Organizational_Citizenship_Behaviour/links/60633ca392851cd8ce7aac31/Measurement-and-Analysis-Issues-in-Research-of-Interrelation-betweenOrganizational-Learning-Culture-and-Organizational-CitizenshipBehaviour.pdf

- Ali, M., Ghani, M., y Raza, B. (2019). Linking human resource practice with work happiness through employee resilience: Evidence from Pakistan. *Global Regional Review*, 4(3), 82-91. <https://www.grrjournal.com/jadmin/Author/31rvlola2LALJouq9hkR/eUs7DNu m5G.pdf>
- Amiri, M., Chaman, R., & Khosravi, A. (2019). The relationship between health-promoting lifestyle and its related factors with self-efficacy and well-being of students. *Osong public health and research perspectives*, 10(4), 221.
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://pdfs.semanticscholar.org/255e/18221ad3601c8d3ac91a74d6c613c58cc6e9.pdf>.
- Baessler J & Schawaezer R (2000) *Evaluación de la autoeficacia. Adapatación española de la escala autoeficacia general*. En ansiedad y estrés. Vol 2(1). P.1-7
- Calderón, J.; Pando, M.; Colunga, C. y Preciado, L. (2017). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Revista Alternativas En Psicología*, 1(1), 1–7. <https://www.alternativas.me/numeros/30-numero-41-febrero-julio-2019/195-relacion-de-la-autoeficacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadoresmexicanos>.
- Cernas, D., Mercado, P. y Davis, M. (2018). PerspFuturaTemp_compro. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1–9. https://www.researchgate.net/profile/Lily-ChernyakHai/publication/348834780_Attributions_of_Managemental_Decisions_Emotions_and_OCB_The_Moderating_Role_of_Ethical_Climate_and_SelfEnhancement/links/604241b5a6fdcc9c78125c23/Attributions-of-ManagementalDecisions-Emotions-and-OCB-The-Moderating-Role-of-Ethical-Climate-andSelf-Enhancement.pdf
- Cunningham, C. A., Cramer, R. J., Cacace, S., Franks, M., & Desmarais, S. L. (2020). The Coping Self-Efficacy Scale: Psychometric properties in an

outpatient sample of active duty military personnel. *Military Psychology*, 32(3), 261-272.

Collazos, C. y Blandón, G. (2019). Hacia la construcción de una teoría de la Felicidad Laboral 3.0 con fundamento de Bertrand Russell. *Dictamen Libre*, 1(24), 209–213. <https://core.ac.uk/download/pdf/229932852.pdf>

Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>.

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.

Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A. y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees- Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15), 53. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.mdpi.com/782664&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=13121614158095780710&ei=zZaSYMeKo7xyATNwKIY&scisig=AAGBfm2MfGuNab1OXqDd88PGe9hBpzGIMQ

Ersoy, A., y Ehtiyar, R. (2017). Happiness at work. *Developments in Social Sciences*, 32, 375-386. https://www.academia.edu/download/56583828/Developments_in_Social_Sciences-.pdf#page=375.

Ficarra, L., Rubino, M. y Morote, E. (2020). Does Organizational Culture Affect Employee Happiness ? *Journal for Leadership and Instruction*, 19(2), 38–47. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://eric.ed.gov/%3Fid%3

DEJ

1282787&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=429544708207802686
2&ei
=2paSYdixDIWN6rQP6ceFyA0&scisig=AAGBfm3u995uvwyBTweIQvG
E2M Nau06vJQ

Foncubierta, M., y Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000200239

Gannotti, M. E., Blanchard, Y., Blumberg, L., & LaRocco, D. (2019). Shared meanings of success, happiness, and health among adults with cerebral palsy and physiotherapists: implications for practice and research. *Disability and Rehabilitation*, 41(11), 1321-1330.

García, G. (2019). La felicidad de los peruanos. Arellano Investigación de Marketing S.A. (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Lima. https://scholar.google.com/scholar_url?url=http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16844&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=15474919348619066178&ei=J5eSYenSAoG5ygSli77YAw&scisig=AAGBfm3lptg EY-2PbC17OUV4V3lir_0bTw

Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364-1371.

Gray, P.; Senabe, S.; Naicker, N.; Kgalamono, S.; Yassi, A.; Spiegel, J.M.(2019) Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 4396. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>.

Grados, L. (2018). Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 99–110.

<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi16-2.sbat>

Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., & Goh, J. (2019). Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States. *Annals of internal medicine*, 170(11), 784-790.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGrawHill*: México. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.academia.edu/download/64785777/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_MIXTAS.pdf&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=8371420565005199686&ei=apeSYe9oh_TIBIDokeAG&scisig=AAGBfm2TQjRtyfhMQ4EVGn3Z-KELssS6jA

Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M. (2021) Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* 19, 112. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>.

Irawanto, D., Novianti, K. y Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3), 13. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.mdpi.com/1163854&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=3729129743815196419&ei=oJeSYyXcJtCN6rQPis-LuAl&scisig=AAGBfm3mTbQjZAsMe8iZmFZQuEttrGp8lg

Kanto, M., y Sjahruddin, H. (2020). How psychological capital mediates the relationship between thriving at work and happiness at work? A cross-sectional research for tourism sector of indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 1798-1812. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/1064/1116>.

Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their

relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*.

- Lee, M. C., Wu, S. F. V., Lu, K. C., Liu, C. Y., Liang, S. Y., & Chuang, Y. H. (2021, July). Effectiveness of a self-management program in enhancing quality of life, self-care, and self-efficacy in patients with hemodialysis: A quasi-experimental design. In *Seminars in Dialysis* (Vol. 34, No. 4, pp. 292-299).
- Mamani-Benito, O., Esteban, R. F. C., Ventura-León, J., Caycho-Rodríguez, T., Solís, R. F., & Shocosh, D. H. B. (2021). Effect of concern about COVID-19 on professional self-efficacy, psychological distress, anxiety, and depression in Peruvian health personnel. *Salud mental, 44*(5), 215-220.
- Mata, Á., de Azevedo, K., Braga, P., de Medeiros, G., Oliveira, V. H., Bezerra, M., & Piuvezam, G. (2021). Training in communication skills for self-efficacy of health professionals: a systematic review. *Human Resources for Health, 19*(1), 1-9.
- Makara-Studzińska, M., Golonka, K., & Izydorczyk, B. (2019). Self-efficacy as a moderator between stress and professional burnout in firefighters. *International journal of environmental research and public health, 16*(2), 183.
- Malluk, A. L. (2019). Organizational happiness: mediation between employee valuation and productivity. A look at its management in the state sector. *Anagramas Rumbos Y Sentidos De La Comunicación, 17*(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Mendoza L., Castillo S., Navarro, E., & Ramírez, J. (2021). Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations. *Polish Journal of Management Studies, 24*(2), 292-306.
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal, 42*(6), 1249-1269.

- Molero, MDM, Fuentes, MDC, Oropesa Ruiz, NF, Simón Márquez, MDM, & Gázquez Linares, JJ (2019). Autoeficacia e inteligencia emocional como predictores del estrés percibido en profesionales de enfermería. *Medicina*, 55 (6), 237.
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020). Determinants of happiness among healthcare professionals between 2009 and 2019: a systematic review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(1), 1-14.
- Pacheco, U. (2021). Relación entre el optimismo y el estrés laboral en colaboradores administrativos de una empresa privada de supermercados en lima metropolitana – 2019 (Informe de pregrado). Universidad Cayetano Heredia: Lima. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9321&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=2789317432864191857&ei=JpiSYZ6zDI7xyATNwKIY&scisig=AAGBfm13GI7V014pQ00qlgzbPHDhOL4TIQ
- Pérez MdC, Jurado M, del Pino RM and Gázquez Linares JJ (2019) Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Empathy as Predictors of Overall Self-Esteem in Nursing by Years of Experience. *Front. Psychol.* 10:2035. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02035
- Quispe, O., Salas, M., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18, 1–8. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>.
- Salazar B, Icaza Fá, & Alejo O (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.
- Simonetti, V., Durante, A., Ambrosca, R., Arcadi, P., Graziano, G., Pucciarelli, G., & Cicolini, G. (2021). Anxiety, sleep disorders and self-efficacy among

- nurses during COVID-19 pandemic: A large cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 30(9-10), 1360-1371.
- Sousa, A. Azevedo, K., Braga, L. Medeiros, G. Oliveira, V., Bezerra, I. & Piuvezam, G. (2019). Training programs in communication skills to improve self-efficacy for health personnel: protocol for a systematic review and meta-analysis. *Medicine*, 98(33).
- Shelke, A. U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, (ahead-of-print).
- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2018). Happiness at work in knowledgeintensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159. <https://doi.org/003>
- Soler, M., Fernández, M. y Meseguer, M. (2017). El papel mediador de la Autoeficacia Profesional entre situaciones de Demandas de Rol y Salud Autopercebida. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 10(3), 151– 158. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2017.1511>
- Tasnim, Z. (2017). Happiness at Workplace: Building a Conceptual Framework Zerín. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 6(2), 5181–5189. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.researchgate.net/pr.../file/Zerin-Tasnim3/publication/340931134_Happiness_at_workplace_Building_a_conceptual_framework/links/5ea5516c299bf112560ff02f/Happiness-at-workplaceBuilding-a-conceptual-framework.pdf&hl=es&sa=T&oi=gsboggp&ct=res&cd=0&d=3820853992514638240&ei=S5iSYcTrOoG5ygSli77YAw&scsig=AAGBfm3bosUzGz1bzkm-WnLDs1e1mtC5ug
- Ugwuanyi, C. (2020). Motivation and Self-efficacy as Predictors of Learners' Academic Achievement. *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 11(3– 4). <https://doi.org/10.31901/24566764.2020/11.3-4.351>
- Webster, G. D., Smith, C. V., Brunell, A. B., Paddock, E. L., and Nezelek, J. B.

- (2017). Can Rosenberg's (1965) stability of self scale capture within-person self-esteem variability? Meta-analytic validity and test–retest reliability. *J. Res. Pers.* 69, 156–169. doi: 10.1016/j.jrp.2016.06.005
- Welsh, J. A., Olson, J. R., & Perkins, D. F. (2019). Gender differences in post-deployment adjustment of Air Force personnel: The role of wartime experiences, unit cohesion, and self-efficacy. *Military medicine*, 184(1-2), e229-e234.
- Xie, J., Liu, M., Zhong, Z., Zhang, Q., Zhou, J., Wang, L., & Cheng, A. S. (2020). Relationships among character strengths, self-efficacy, social support, depression, and psychological well-being of hospital nurses. *Asian Nursing Research*, 14(3), 150-157.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho - 2023							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1. Autoeficacia				
PG: ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023?	OG: Determinar la relación entre la autoeficacia y la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023.	HG: Existe relación directa entre la autoeficacia y la felicidad laboral en los trabajadores del centro de salud Ayacucho 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Logro de metas	Complicaciones laborales	1,2	Escala: Ordinal Nivel: Likert Incorrecto (I): 1 punto A penas cierto (AC): 2 punto Incierto (I): 3 puntos. Más o menos cierto (MC): 4 puntos Cierto (C): 5 puntos	Autoeficacia débil: 9-21 Autoeficacia moderada: 22-33 Autoeficacia alta: 34-45
				Cumplimientos de metas	3,4		
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Resolver problemas	Confrontamiento de problemas	5,6		
PE 2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de trabajo en equipo y la autoeficacia en los trabajos?	OE2: Identificar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la autoeficacia en los trabajadores.	HE2. Existe relación directa entre la dimensión trabajo en equipo y la autoeficacia en los trabajadores.	Autoconfianza	Resolución de problemas	7,8		
PE 2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción del trabajo y la autoeficacia en los trabajadores?	OE2: Identificar la relación entre la dimensión satisfacción del trabajo y la autoeficacia en los trabajadores.	HE2. Existe relación directa entre la dimensión satisfacción del trabajo y la autoeficacia en los trabajadores.	Variable 2. Felicidad Laboral				
PE 3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión compromiso y la autoeficacia en los trabajadores?	OE3: Identificar la relación entre la dimensión compromiso y la autoeficacia en los trabajadores.	HE3. Existe relación directa entre la dimensión compromiso y la autoeficacia en los trabajadores.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Trabajo en equipo	Capacidad intelectual	1, 2	Siempre (5 pts) Casi siempre (4 pts) A veces (3 pts) Casi nunca (2 pts) Nunca (1 pto)	Alta: 74 a 100 Media: 48 a 73 Baja: 20-47
				Respeto	3,4		
Satisfacción en el trabajo	Experiencia	6,7					
PE4: ¿Cuál es la relación de la dimensión innovación y la autoeficacia en los trabajadores?	OE4: Identificar la relación de la dimensión innovación y la autoeficacia en los trabajadores	HE4: Existe relación directa entre la dimensión innovación y la autoeficacia en los trabajadores.	Compromiso	Relaciones interpersonales	8		
				Expectativas	9,10		
				Emociones	11		
			Innovación	Normas	12,13		
			Motivación	19, 20			
Sentido de pertenencia	14,15						
Cultura organizacional	16, 17						
Creatividad	18						
Diseño de investigación:		Población y muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de Análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: descriptiva Método: Cuantitativo, descriptivo y básico. Diseño: No experimental, transversal y correlacional no causal		Población: 200 trabajadores de salud Muestra: Según formula de muestra finita será de 132 personal de salud.		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de autoeficacia general Baessler & Schwarcer, y la escala de felicidad laboral Malluk Marengo		Descriptiva: si Inferencial: si	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Escala	Estadísticas
Autoeficacia	Logro de metas	Complicaciones laborales Cumplimientos de metas	Cuestionario (Escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer (2000)	Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
	Resolver problemas	Confrontamiento de problemas Resolución de problemas		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
	Autoconfianza	Manejo de sentimientos		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación

Nota: Baessler y Schwarzer (2000)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Escala	Estadísticas
Felicidad laboral	Trabajo en equipo	Capacidad intelectual	Cuestionario de Malluk Marengo (2018)	Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
		Respeto		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
		Colaboración		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
	Satisfacción en el trabajo	Experiencia		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
		Relación interpersonal		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
		Expectativas		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
	Compromiso	Emociones		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
		Normas		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación
		Sentido de pertenencia		Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre	Correlación

Innovación	Cultura organizacional	Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre)	Correlación
	Creatividad	Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre)	Correlación
	Motivación	Ordinal. Likert de cinco rangos (1:nunca, 2; casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre)	Correlación

Nota: tomado de Malluk Marengo

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos – felicidad organizacional – Malluk Marengo

Nunca	Rara vez	Usualmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1; Trabajo en equipo						
1	Se ha sentido feliz con las capacidades intelectuales					
2	Se siente feliz con la calidad técnica de los colaboradores con los que trabaja					
3	Se siente feliz con el respeto que se mantiene, dentro del ambiente de trabajo					
4	Se siente feliz por la ayuda mutua que evidencia de sus compañeros					
5	Se siente feliz con la colaboración que recibe de sus compañeros, cuando está en problemas laborales					
Dimensión 2: Satisfacción en el trabajo						
6	Se siente feliz con las experiencias vividas, en su trabajo					
7	Se siente feliz con las expectativas que tiene con su puesto de trabajo					
8	Se siente feliz con las relaciones comunicativas que tiene con sus compañeros					
9	Se siente feliz con la comunicación que tiene con sus jefes					
10	Se siente feliz con la comunicación entre áreas de trabajo					
Dimensión 3: Compromiso						
11	Se siente feliz con el compromiso por parte de sus compañeros					
12	Siente cariño o alguna afinidad por la institución					
13	Se siente feliz por las normas de la organización					
14	Se siente feliz con el sentido de pertenencia de las actividades que realiza la institución					
15	Se siente feliz con la remuneración que recibe, en cuanto al cambio de funciones que desempeña					
Dimensión 4: Innovación						
16	Se siente feliz con la cultura organizacional de la					

	Institución					
17	Se siente feliz con la motivación que se le inculca dentro del ámbito de trabajo					
18	Se siente feliz con la promoción de creatividad dentro del ámbito de trabajo					
19	Se siente feliz con el aporte que recibe de las supervisiones periódicas					
20	Se siente feliz con el aporte de valor que le permiten ofrecer, acerca de situaciones organizacionales complicadas					

Instrumento de recolección de datos autoeficacia - escala de autoeficacia por Baessler y Schwarzer (2000)

Incorrecto	Apenas cierto	Incierto	Más o menos cierto	Cierto
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Puedo encontrar la forma adecuada de obtener lo que quiero, aunque alguien se oponga					
2	Tengo la capacidad de poder resolver problemas complicados, si es que me esfuerzo lo suficiente					
3	Me es sencillo, el persistir en lo que me he propuesto, hasta poder cumplir con mis metas					
4	Tengo la confianza necesaria, para manejar eficazmente los acontecimientos inesperados					
5	En base a mis cualidades y mis propios recursos, puedo superar situaciones imprevistas					
6	Cuando me encuentro con alguna dificultad, puedo estar tranquilo, porque cuento con las habilidades para poder superarlas					
7	Soy capaz de manejar cualquier problema					
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si es que me esfuerzo lo necesario					
9	Si me encuentro en alguna situación complicada, suelo contar con ideas de cómo solucionarlo					
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo					

Anexo 4: Modelo de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la presente investigación: Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho - 2023

Investigador: David Sixto Jorge Medina.

Propósito del estudio:

Convocamos a su persona a colaborar con esta investigación Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho - 2023, con el propósito en Determinar cómo influye la autoeficacia en la felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho – 2023.

Esta investigación está siendo desarrollado por un alumno de post grado de la maestría en gestión de los servicios de la salud de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo en el campo de Lima Norte, aprobado por la autoridad respectiva de la Institución y con el permiso de la institución de un centro de salud de Ayacucho.

El resultado de esta investigación proporcionara a las autoridades del centro de salud establecer estrategias que faciliten mejorar la toma de decisión frente a la Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores.

Procedimiento:

Al participar en la investigación se realizará la siguiente información:

1. Por medio de una encuesta se conseguirá datos personales y preguntas relacionadas con la investigación que lleva por título: Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho – 2023.
2. La encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos que se realizará en los ambientes del centro de salud de Ayacucho.

Los aspectos éticos describen los criterios que se consideran para la aplicación de los principios éticos, las cuales son:

Beneficencia, se define a los beneficios de la salud pública que el estudio facilita a la entidad sin ningún privilegio económico a cambio.

No maleficencia, se manifiesta a que se brindara información al profesional de enfermería que no existe riesgos o daños al participar en el estudio. De esta manera, el integrante decidirá si responde o no las preguntas que le incomoden.

Autonomía, se define que el paciente elegirá de manera voluntaria si desea o

no involucrarse en el estudio, previo a una detallada explicación para aclarar las incomodidades sobre la ejecución del instrumento. De tal manera, si el integrante manifiesta dejar de hacerlo luego de haber aceptado, no habrá ningún problema.

Justicia, se define a que la información que se va a recoger sobre los integrantes será discreta. Se asegurará que la información que brinde cada participante será confidencias y sólo se utilizará como objeto del estudio. Al final, los datos que se logrará sólo lo manejará el investigador, luego serán eliminados.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (Apellidos y Nombres) email:

Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:
.....

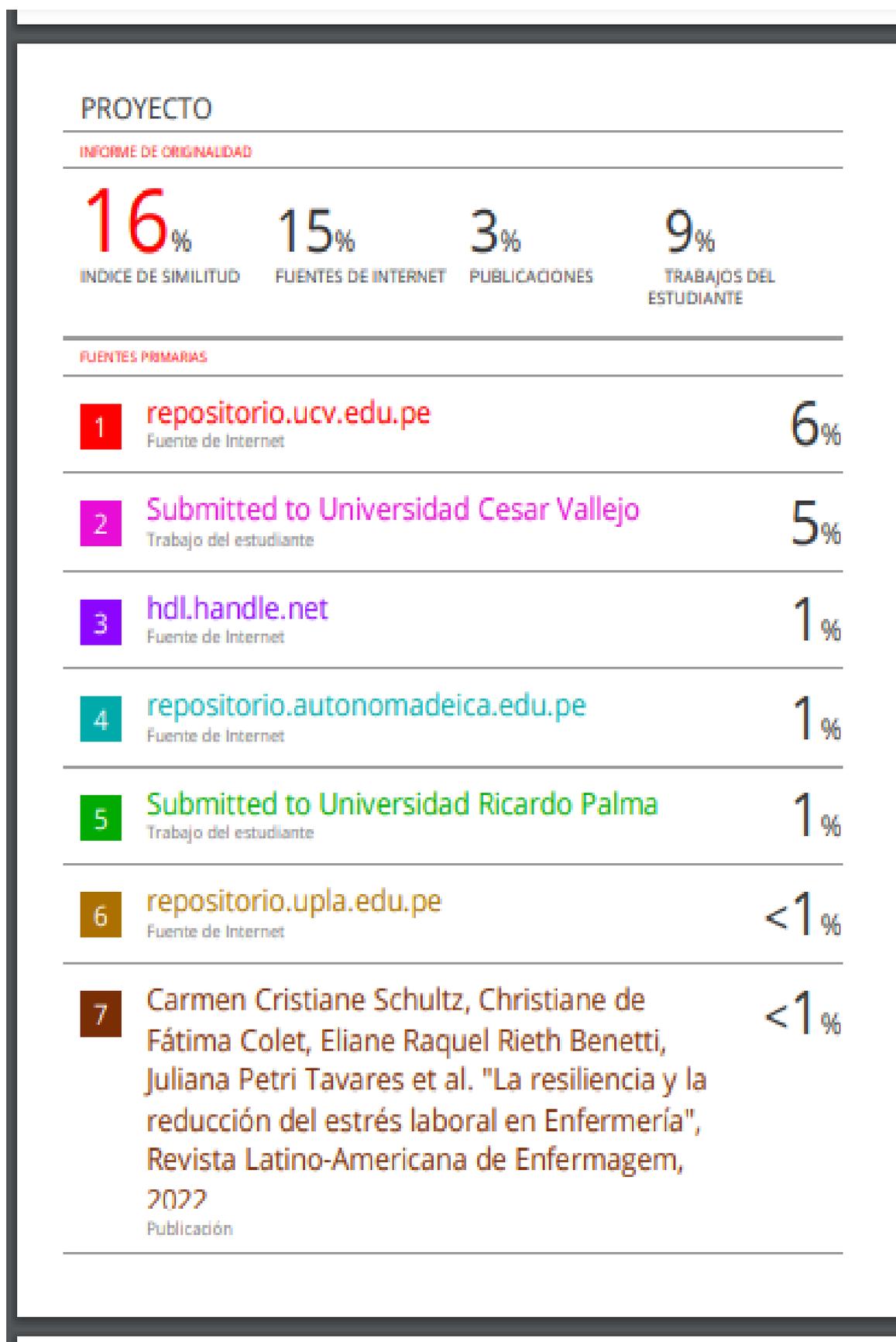
Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin



9	Submitted to Universidad de Navarra Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	archive.org Fuente de Internet	<1 %
12	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	<1 %
13	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
14	github.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	infodisclm.com Fuente de Internet	<1 %
17	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
18	www.cfnavarra.es Fuente de Internet	<1 %
19	www.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
20	apps.who.int Fuente de Internet	<1 %

21	geseme.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
22	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	upcommons.upc.edu Fuente de Internet	<1 %
25	www.redalc-china.org Fuente de Internet	<1 %
26	www.vocollect.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias Apagado
 Excluir bibliografía Apagado

Solicitud de autorización

SOLICITA: Autorización para realizar
investigación de maestría

SR DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD [REDACTED]



Yo, DAVID SIXTO JORGE MEDINA, identificada con DNI:73307355, con domicilio ANEXO CHACCO SN Ayacucho, alumno de la maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la universidad Cesar Vallejo con código de alumno N°7002821894, siendo estudiante del tercer semestre de la maestría en mención me presento ante Ud y Expongo:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa. Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Los Olivos, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Que, para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **DAVID SIXTO JORGE MEDINA.**
- 2) Programa de estudios: Maestría
- 3) Mención: Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación: **AUTOEFICACIA Y FELICIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD EN AYACUCHO-2023.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Ayacucho 2 de junio del 2023


DAVID JORGE MEDINA
DNI 70307355



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Autoeficacia y felicidad laboral en los trabajadores de un centro de salud en Ayacucho – 2023.", cuyo autor es JORGE MEDINA DAVID SIXTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 20:26:07

Código documento Trilce: TRI - 0599949