



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Felicidad laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la
ciudad de Lima**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Aguinaga Serruto, Jaime Francisco (ORCID: 0000-0003-3680-3393)

Palomino Huamani, Gaby Denisse (ORCID: 0000-0002-8639-341X)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y nuestro día a día por ser mejores profesionales.

Agradecimientos

A Dios, a toda nuestra familia y amigos por apoyarnos en este proceso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Índice de bondad de ajuste	14
Tabla 2 Confiabilidad	16
Tabla 3 Correlación A y B	19
Tabla 4 Descripción de correlación entre las dimensiones de A y B	20

Índice de figuras

Figura 1 Representación gráfica	16
Figura 2 Representación estructural de la Hipótesis General	19
Figura 3 Representación estructural de las hipótesis específicas	20

Resumen

La investigación se ha centrado en entender cómo es que la felicidad laboral y la autoeficacia se llegan a desenvolver dentro del ambiente laboral de una entidad privada. Ante ello, se contó con el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la felicidad y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021. La metodología fue de diseño correlacional, con una muestra de 384 colaboradores y recolectando datos por medio del cuestionario. Los resultados señalaron que, que existió relación significativa entre la felicidad laboral y la autoeficacia, en donde el nivel de significancia es ($p < .001$), alcanzando un tipo de correlación baja con una representación de 0.562. Mientras que, se concluyó que, existió relación significativa entre la innovación y la autoeficacia, en donde el valor de sigma fue inferior a 0.001, alcanzando un tipo de correlación baja con una representación de 0.318, en donde el tamaño del efecto que se puede alcanzar con la incidencia de ambos elementos de estudio fue grande con una representación de 0.101.

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

Abstract

The research has focused on understanding how it is that work happiness and self-efficacy develop within the work environment of a private entity. In view of this, the following general objective was had: To determine the relationship between happiness and self-efficacy in a private company in the city of Lima, Peru, 2021. The methodology was of correlational design, with a sample of 384 collaborators and collecting data through the questionnaire. The results indicated that there was a significant relationship between job happiness and self-efficacy, where the sigma value was less than 0.001, reaching a low type of correlation with a representation of 0.562. While, it was concluded that there was a significant relationship between innovation and self-efficacy, where the sigma value was less than 0.001, reaching a low correlation type with a representation of 0.318, where the size of the effect that can be reached with the incidence of both elements of study was great with a representation of 0.101.

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

I. INTRODUCCIÓN

La autoeficacia ha sido considerada como un constructo de carácter desarrollador, el cual se ha centrado principalmente en la Teoría Social Cognitiva, en donde las creencias, el comportamiento y los logros que un colaborador puede llegar a desarrollar, dentro de un ambiente de control, tal y como puede ser el ambiente laboral, puede llegar a generar una serie de efectos positivos, en base a la observación de logros y la experiencia de los mismos, contando con un rendimiento superlativo, con la finalidad de que el éxito no solo sea logrado por el colaborador mismo, sino que la organización pueda llegar a contar con un mayor nivel de competencia, en miras de ofrecer un sentido adaptativo, hacia el comportamiento de la persona, el estado cognitivo y la realidad afectiva de la misma (Calderón et al., 2017).

Además, los postulados tradicionales, han concebido al grupo humano, como una serie de conocimientos requeridos por la organización, desde el orden individual, en donde se pueda establecer la evidencia de un mayor nivel de conocimiento acerca de un tema determinado, el cual podrá servir para que las labores desarrolladas por el grupo humano no solo puedan ser jerarquizadas, sino para que se cuenten con ambientes de mayor eficacia (Almanza, Calderón y Vargas-Hernández, 2017). Lo mencionado anteriormente, ha sido una consecuencia directa de un mayor nivel de felicidad dentro del ambiente laboral, con la finalidad de que las transformaciones continuas que puedan experimentarse, generen un mayor nivel de autoestima y siendo una consecuencia directa de la gestión organizacional establecida (Salas, 2017).

En cuanto al ámbito peruano, el estudio realizado por Lozano y Lima (2021) con respecto a la autoeficacia, ha señalado una representación significativa relacionada con la interacción que el colaborar pueda llegar a tener con el ámbito empresarial. Ante ello, es que la autoeficacia suele estar relacionada directamente con la experiencia que se tiene, acerca del éxito profesional, la comunicación con el entorno social, o la persuasión verbal que se pueda tener, sobre otra persona, sin dejar de lado, los estadios fisiológicos de activación emocional, que tanto tienen que ver con la motivación y la satisfacción del trabajo (Calderón et al., 2017).

Así mismo, dejando de lado las diferentes creencias religiosas, es que se puede establecer a la felicidad laboral, como una consecuencia de que las cosas se están haciendo bien, dentro del ámbito de trabajo, llegando a ser una consecuencia directa del conjunto de doctrinas e ideologías, en donde se puede establecer en esencia, una amplia necesidad de mantener no solo ambientes de colaboración mutuas, adaptados hacia los nuevos requerimientos organizativos, sino que se espera contar con un constructo de tipo difuso, el cual pueda adaptarse de forma consecuente y dinámica, con la intención de mantener la interacción y desarrollo psicosocial, en base a la mediación y la modificación de ambientes que busquen la salud productiva y la calidad de vida (Fondón et al., 2019).

En cuanto a la realidad regional, se ha podido establecer que, el 51% de los peruanos se sienten felices en sus puestos de trabajo; sin embargo, a pesar de que la cifra es buena, no se debe de dejar de lado, la existencia de un punto de mejora, a consecuencia de contar con un 49% de colaboradores, los cuales no se sienten conformes con sus labores y con sus vidas, de forma consecuente, generando de esta forma, la presencia de problemas prevalentes, los cuales pueden resultar complicados afrontarlos, a consecuencia de presiones externas y la generación de falta de apoyo del empleador; así como, de las mismas familias (García, 2019).

En relación a la realidad institucional, las empresas tienen puntos de mejora, a consecuencia de que siempre suelen ser medidos los factores negativos, tales como el estrés o las presiones o los estresores; mientras que, los factores positivos suelen ser dejados de lado, sin llegar a conocer de forma preferente, al contexto natural de los hechos y el estado de sentir de los colaboradores, con un ambiente laboral específico. La problemática que ha sido expuesta, ha generado que se establezca el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021?

En cuanto a la justificación de la investigación, esta se ha establecido de la siguiente manera:

La justificación de la investigación desde la perspectiva socioeconómica, radica en poder determinar la relación que existe entre la felicidad laboral y la autoeficacia, analizando desde el punto de vista laboral y su aplicación en los

niveles organizacionales, con el fin de incrementar el rendimiento de las empresas evidenciándose en el mejoramiento de la calidad de servicio y la productividad.

Mientras que, desde la perspectiva práctica y técnica, es que la presente investigación, contará con el potencial para poder ser empleada por demás investigadores; así como, instituciones interesadas, en donde la base de datos que será conformada, podrá incurrir en el establecimiento de una propuesta de compensación que se centre en las dimensiones de mayor implicancia, para poder mejorar y optimizar los entornos laborales.

Así mismo, desde el ámbito metodológico y teórico, la investigación se basó en cuestionarios validados y de alta confiabilidad, en donde las teorías de las que se podrá hacer uso correspondieron a demostrar la existencia de las variables de estudio, con la finalidad de poder ofrecer una validación teórica a la presente indagación.

En base a lo expuesto, es que se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la felicidad y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021. Así mismo, los objetivos específicos establecidos, han sido: 1) Identificar la relación entre el trabajo en equipo y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021; 2) Identificar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021; 3) Identificar la relación entre el compromiso y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021; 4) Identificar la relación entre la innovación y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021. Mientras que, la hipótesis general establecida fue: Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de la investigación, se pudo exponer desde

Kumar et. Al. (2020), India, se han planteado como objetivo general: examinar el papel moderador de la resiliencia entra la autoeficacia y el bienestar laboral. Metodología: se ha caracterizado por ser una investigación no experimental, empleando el análisis factorial confirmatorio para comprender el sesgo en la respuesta del cuestionario, que ha sido aplicado a una muestra de 527 ejecutivos con muestreo aleatorio. Además, se realizó un análisis de regresión jerárquica para comprobar el efecto de interacción de la resiliencia entre las variables mencionadas. Resultados: el estudio reveló que los ejecutivos con mayor autoeficacia y resiliencia mostraron una actitud positiva hacia el bienestar laboral. La autoeficacia y la resiliencia son maleables por naturaleza y se enriquecen con la observación y el aprendizaje. Este estudio fue uno de los primeros trabajos empíricos sobre estudios de comportamiento organizativo positivo que se han llevado a cabo en ejecutivos de organizaciones manufactureras de la India. Conclusiones: se estableció que existe una relación positiva entre la resiliencia con la autoeficacia y el bienestar laboral en las industrias manufactureras de la India.

Kumar et. Al. (2019), India, se han planteado como objetivo general: ampliar la literatura sobre el bienestar en el trabajo, examinando científicamente el pale moderador de las prácticas de sostenibilidad. Metodología: el estudio se ha caracterizado por ser no experimental de tipo básica, empleando un análisis de regresión moderado mediante una serie de modelos jerárquicos para comprar la hipótesis de estudio, aplicada mediante un cuestionario a una muestra de 527 ejecutivos de la India. Resultados: el estudio reveló una relación positiva entre la autoeficacia y el bienestar laboral. Además, el resultado sugiere que la relación entre la autoeficacia y el bienestar en el trabajo fue más fuerte entre los ejecutivos con un alto nivel de prácticas de sostenibilidad y viceversa. Conclusiones: se concluyó que existe una relación positiva entre el bienestar laboral y la autoeficacia, especialmente en ejecutivos con trabajos relacionados a la sostenibilidad.

Calderón et. Al. (2017), México, se ha planteado como objetivo general: determinar el papel de la autoeficacia en el bienestar laboral de los trabajadores mexicanos. Metodología: los autores emplearon una metodología de tipo básica –

correlacional, de diseño no experimental, utilizando como instrumento al cuestionario aplicado a una muestra de 189 trabajadores de 7 diferentes organizaciones ubicadas en los estados de Colima y Jalisco. Para el análisis de los datos obtenidos emplearon la prueba de correlación de Pearson para obtener la correlación entre ambas variables. Resultados: el estudio indicó que la escala autoeficacia fue de una media de 4.24 con desviación típica de 3.43, mientras la correlación de Pearson determinó un nivel de significancia de 0.46 con respecto a la variable de bienestar laboral. Conclusiones: se concluyó que, existe una correlación positiva entre la autoeficacia y las dimensiones psicosociales del bienestar y negativas con las escalas de efectos colaterales (somatización, desgaste y alineación).

Corilloclla (2018), Junín, se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral, en una empresa de la localidad de Junín. Metodología: Se ha contado con un diseño no experimental y transversal, en donde se ha considerado a una muestra conformada por 68 colaboradores, en donde la técnica de recolección de datos, fue la encuesta. Resultados: Se ha determinado que, los colaboradores de la organización se han sentido felices con las condiciones laborales y las oportunidades que se les han dado, dentro del ámbito organizativo, en donde esto ha generado un adecuado comportamiento, de alta producción, en el ámbito organizativo. Conclusiones: Se ha concluido que, ha existido una relación directamente proporcional, entre las variables de estudio, en donde el valor de sigma que ha demostrado ello, fue el 0.000.

Calderón et al. (2017), Lima, se han planteado como objetivo general: Desarrollar un análisis psicométrico, en cuanto a la determinación de una medida de autoeficacia en los trabajadores peruanos. Metodología: Se ha contado con un tamaño muestral de 100 colaboradores, en donde el diseño fue el correlacional, garantizándose la validez de la encuesta, por medio de la matriz de Aiken; así como, el haber contado con una confiabilidad que ha superado el valor de 0.70. Resultados: Se ha establecido que, el valor de correlación que ha sido mantenido entre las variables de estudio, fue el directamente proporcional y con un valor de significancia menor a 0.050, en donde se ha evidenciado la existencia de la hipótesis alternativa. Conclusiones: Las implicancias de la empleabilidad del AU –

10, ha correspondido a poder evaluar el grado de autoeficacia de los colaboradores en el ámbito peruano, mediante la empleabilidad de un instrumento de recolección de datos, de alta calidad.

González et al. (2018), Lima, se han planteado como objetivo general: determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en una determinada empresa de la localidad de Lima Metropolitana. Metodología: Se ha contado con una indagación con diseño correlacional, en donde se ha establecido una muestra de 96 colaboradores, habiendo recolectado los datos por medio del cuestionario. Resultados: Se ha contado con un valor de media en la felicidad de 3.89; mientras que, fue alcanzado un nivel de media en la satisfacción laboral de 3.45, evidenciando que han existido ciertas carencias, en cuanto a las condiciones laborales de trabajo, lo que ha conllevado a generar afectaciones negativas, en la calidad de vida laboral, felicidad y satisfacción organizacional. Conclusiones: Se ha determinado un valor de correlación positivo, en donde el valor de sigma fue de 0.000, lo que ha permitido la comprobación de la existencia de la hipótesis alternativa.

García et al. (2018), Lima, se han planteado como objetivo general: Realizar la medición de la felicidad en los colaboradores de una determinada organización de la localidad de Lima. Metodología: La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño correlacional y no experimental, en donde se ha contado con un tamaño muestral de 104 colaboradores, habiendo recolectado los datos por medio del cuestionario validado por juicio de expertos. Resultados: Se ha contado con que, los factores que han generado una condición reducida de felicidad, fueron los siguientes: gestión del personal, mala equidad de los recursos; así como, la medición del rendimiento organizacional. Conclusiones: Se ha concluido que, se ha requerido del establecimiento de medidas de compensación, con la finalidad de poder aumentar los índices de felicidad, en miras de que se pueda alcanzar un mayor nivel de productividad y producción.

Ante las exposiciones de los antecedentes realizadas, se ha procedido a exponer las bases teóricas de la investigación:

Se procede a definir la Felicidad, como el estado emocional positivo que las personas alcanzan cuando han conseguido cumplir un deseo, propósito u objetivo.

La felicidad no es medible, dado que no es una dimensión cuantitativa, depende mucho de la perspectiva del individuo; aun así, se han establecido métodos para medir la felicidad (Foncubierta y Sánchez, 2019). Existe dos vertientes que analizan la felicidad: la psicología y la filosofía. Cada una analiza un aspecto diferente de la felicidad conforme a los establecimientos de su disciplina (Collazos y Blandón, 2019)

Cuando hablamos de la Felicidad filosófica, se hace referencia al punto de vista que se tiene de la felicidad en la disciplina filosófica (Ersoy y Ehtivar, 2017), la cual tiene tres posturas con respecto a este tema: eudemonismo, cinismo/estoicismo, y hedonismo (Ali et al., 2019). Cada una establece una manera de conseguir la felicidad; en el caso de la primera hace alusión a que la felicidad solo se consigue mediante la autorrealización – defendida por Aristóteles – estableciendo que la persona es feliz cuando logra los objetivos establecidos por uno mismo. Mientras, el cinismo / estoicismo sostiene que la felicidad se alcanza con la autosuficiencia, el valerse por sí mismo sin depender de nadie más es el máximo umbral de la felicidad (Kanto y Sjahruddin, 2020). Por otro lado, los hedonistas creen que la felicidad se alcanza al sentir placer y evitar el dolor (Soler et al., 2017).

Sin embargo, cuando se analiza a profundidad el efecto de la felicidad en las personas y relacionándolo con los ámbitos de su entorno (familia, sociedad, trabajo), se entra al área de la Psicología (Oerlemans y Bakker, 2018). En el caso de la felicidad psicológica, se establece como la capacidad de la persona para resolver problemas en varios aspectos de su vida, buscando siempre el desarrollo de actitudes positivas como el optimismo, la gratitud y el amor (Kanto y Sjahruddin, 2020). Entonces, mientras más capaz sea la persona de sobrellevar las circunstancias adversas que se presenten, desarrollando fortalezas que le permitan mantener su estabilidad emocional y mental, se puede indicar que la persona es feliz o alcanzado un estado cercano a la felicidad. Actualmente, de los ámbitos donde se relaciona la persona, los problemas relacionados al trabajo son los más comunes y los más registrados, en conjunto con los problemas familiares. Por eso, la felicidad en el lugar de trabajo es un tema relevante en la sociedad, porque afecta a todas las demás áreas de la vida de las personas (Malluk, 2018).

La felicidad laboral, es definida como aquella manera que tiene un colaborador, de poder lograr el bienestar dentro de un ambiente de trabajo determinado, en donde se puede contar con el apoyo de la organización (Well, 2019), con la finalidad de que se cuente con un adecuado equilibrio en el ambiente organizativo y la modificación dinámica de las condiciones laborales, con la finalidad de poder explotar las capacidades de los colaboradores y generar una cultura corporativa idónea (Kun and Gadanez, 2019).

Así mismo, es que la felicidad laboral (Khalib et al., 2018), suele ser considerada como el arma más potente que tienen las empresas, al día de hoy, con la finalidad de poder atraer y fidelizar a sus colaboradores, en donde se establezca el aprovechamiento de los recursos humanos y de las capacidades de los mismos, considerando ello, como un factor determinante para poder seleccionar dentro de un determinado grupo social, a los mejores profesionales (Salas et al., 2018a).

Mientras que, esta condición puede ser definida, como una estrategia de retención del talento humano, en donde se establecen a cuatro condiciones fundamentales que permiten alcanzar la felicidad: el trabajo en equipo, la satisfacción en el trabajo, el compromiso laboral y la innovación (Adnan, 2019), las cuales son elementos determinantes que permiten que un colaborador, pueda sentirse más o menos feliz (Bataineh, 2019). Para el estudio de la variable “felicidad laboral” se ha empleado las siguientes dimensiones: trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo, compromiso e innovación.

Cuando se habla acerca del trabajo en equipo, se puede establecer que este es considerado como la capacidad que tiene una persona, para poder tomar decisiones de manera conjunta, en miras de contar con un criterio transformacional, en donde se puedan establecer condiciones reales de solución, en base a la sostenibilidad empresarial (Lee et al., 2017).

Dentro de las características del trabajo en equipo, se puede contar con el hecho de que este requiere de las capacidades intelectuales de cada integrante del grupo (Agustina et al., 2020), en donde se salvaguarde el respeto en todo momento, con la intención de que la colaboración no solo pueda ser mutua, sino que esta llegue a ser significativa, en base a que la interacción con los compañeros de trabajo es una condición activa (Irawanto et al., 2021).

Además, la satisfacción en el trabajo, es definida como aquella perspectiva favorable que se llega a tener, en cuanto a los ambientes laborales y las actividades que se desarrollan dentro del trabajo organizativo, dentro de lo cual se puede evidenciar una serie de expectativas que tienen que ser solventadas por la empresa, en miras de que se alcancen recompensas que puedan motivar el desarrollo y la realización personal de cada colaborador (Davidescu et al., 2020).

Dentro de las características que pueden ser evidenciadas, se encuentra a la experiencia en el trabajo, en donde toda acción que se realiza, llega a ser mucho más sencilla, no solo cuando se cuenta con el nivel de conocimiento suficiente, sino cuando se cuenta con la experiencia que permita reducir el grado de complejidad del mismo. Mientras que, cada acción y trato que se tenga con el colaborador, deberá de ser una consecuencia directa de las expectativas de cada individuo, en donde las relaciones interpersonales de alta calidad, tienen mucho que ver, con al estado de sentir dentro del ambiente de trabajo (Cernas et al., 2018).

Así mismo, el compromiso, es definido como aquella decisión personal que surge desde la voluntad del individuo y el vínculo emocional que se llegue a tener, con la empresa en donde se desarrollan acciones. Bajo esta tendencia, es que la normativa y la expresión de compromiso, puede expresarse en diferentes facetas de trabajo, en donde la condición emocional, normativa y de pertenencia, llegan a confluir en la posibilidad de realizar determinadas acciones, dentro del ámbito organizativo (Tasnim, 2017).

Por este motivo, es que el compromiso emocional, representa a la identificación con la empresa, el compromiso normativo, se fundamenta en las reglas recíprocas institucionales, consolidadas en base a normas e intereses de los colaboradores. Mientras que, el compromiso de pertenencia, emancipa el sentido con el trabajo que se tiene a desarrollar por los colaboradores, ahondando a la remuneración y la identificación con la empresa (Salas et al., 2018b).

Mientras que, la innovación, es la capacidad que se tiene, de poder convertir una idea en novedosos, diferentes y mejorados procesos, productos o servicios, con la finalidad de que el mercado pueda llegar a comprender y reconocer el posible uso que se le puede ofrecer al mismo (Ficarra et al., 2020).

Tomando como referencia ello, es que se tiene que mantener la posibilidad de establecer la capacidad de adaptarse hacia nuevas situaciones, en calidad de conocimientos, y estado comportamental, pudiendo suplir de forma significativa, todas las barreras que pueden ser presentadas, en el ambiente organizativo (Salas et al., 2018a).

Habiendo definido cada dimensión de la variable independiente, se procede a presentar una teoría capaz de sustentar la variable. En este caso, se ha seleccionado la teoría de la felicidad de Einstein, la cual evidencia la necesidad de contar con la receta del sabio, en donde esta se emancipa en base a la teoría de relatividad, la cual señala que un estilo de vida humilde, en donde cada persona se sienta conforme con las condiciones a las que se expone en su vida diaria, representa a contar con una repercusión de éxito en su vida personal, laboral y social (Bataineh, 2019).

La otra variable a estudiar es “la autoeficacia”, que es definida como aquel conocimiento que llegan a tener los individuos, respecto a las capacidades que poseen, para poder alcanzar una meta determinada, con una finalidad práctica, dentro del ámbito laboral (Pacheco, 2021). En base a ello, es que la variable en estudio, expone la potencialidad con la que cuenta un colaborador, en base a sus limitaciones, entendidas como barreras personales impuestas (Grados, 2018).

De igual forma, la autoeficacia, expone el hecho de que las creencias, pueden ser consideradas como limitantes, en cuanto a las capacidades de las mismas personas, las cuales exponen la posibilidad de logro de determinados objetivos, en base a una buena realización de las acciones, dentro del ámbito de trabajo (Ugwuanyi, 2020).

Además, la variable en estudio, señala la existencia de la experiencia maestra, la cual delimita a la posibilidad de que una persona, cuenta con la capacidad para poder solucionar diferentes complicaciones laborales, controlar el manejo de sus sentimientos, en base al nivel de inteligencia emocional que se posee, lo que conlleva a que los problemas puedan ser confrontados de forma eficiente, sin llegar a la generación de limitantes, en relación al cumplimiento de metas (Quispe et al., 2021).

En cuanto a la teoría de la autoeficacia, expuesta por Bandura en el año 1977, es que se señala que esta involucra la competencia personal de la persona, dentro del entorno laboral, lo que conlleva a que se requiere de la posibilidad de realizar actividades, a consecuencia de mantener un mayor nivel de confianza, respecto a las capacidades y la posibilidad de controlar las auto creencias, las cuales, en muchas ocasiones, suelen ser contraproducentes, para los colaboradores (Chiang et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se consideró en el presente estudio fue empírico, debido a que se buscó aumentar el nivel de conocimiento, respecto a las variables de estudio, en donde se pudo contar con la posibilidad de que, con la información recolectada, se pudo incurrir en el planteamiento de una propuesta por otro autor. Hernández et al. (2018), definen a la investigación básica, como aquella que incurre en el estudio de un determinado objeto de investigación, con la finalidad de poder demostrar el conocimiento que se tiene, sobre un ámbito determinado.

El diseño de investigación que se empleó correspondió al correlacional, no experimental y transversal (Hernández and Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Variable: Felicidad laboral

Definición conceptual: La felicidad laboral, es definida como aquella tendencia creciente de sentido de cariño o el sentimiento positivo, con el conjunto de acciones que se desarrolla dentro del ámbito organizacional (Malluk, 2018).

Definición operacional: La variable de investigación, se ha centrado en evaluar el trabajo en equipo, la satisfacción en el trabajo, el grado de compromiso y la innovación, contando de forma consecuente, con la recolección de datos, por medio del cuestionario.

Variable 2

Variable: Autoeficacia

Definición conceptual: La autoeficacia, es definida como aquel conocimiento que llegan a tener los individuos, respecto a las capacidades que poseen, para poder alcanzar una meta determinada, con una finalidad práctica, dentro del ámbito laboral (Grados, 2018).

Definición operacional: La variable de investigación, buscará conocer las características de la autoeficacia, en base a la necesidad de alcanzar la distribución por niveles, recolectando los datos, por medio del cuestionario.

Operacionalización de variables

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población se encontró conformado por todos los colaboradores de la localidad de Lima, que se encuentran dispuestos de poder trabajar, siendo los representantes de la PEA (Población Económicamente Activa), siendo representados por un total de 8 005.5 miles de colaboradores (INEI, 2021). Hernández et al. (2018), definen a la población, como el conjunto de elementos que representan a un determinado estudio, en cuanto a la posibilidad de evaluación.

Muestra: El tipo de muestra fue el probabilístico, en donde se contó con el empleo de una fórmula estadística, con la finalidad de poder establecer la determinación del tamaño muestral, en donde para el presente caso, se contará con el uso de la fórmula de población infinita, debido a que el tamaño poblacional, supera el valor de miles, siendo la siguiente:

En cuanto a la aplicación de la fórmula establecida, es que se contó con un tamaño muestral de 384 colaboradores de una empresa de la ciudad de Lima. Hernández et al. (2018), definen a la muestra, como el conjunto de elementos que representan a un determinado objeto de estudio, sobre los que se aplicó el instrumento de recolección de datos.

Muestreo: El muestreo establecido, fue no probabilístico intencional, debido al que el investigador va a tener la accesibilidad y las características de las muestras. Hernández et al. (2018), definen al muestreo, como el conjunto de medidas o de criterios que serán considerados, para poder limitar el tamaño muestral.

Criterios de inclusión

Colaboradores activos de una empresa privada de la ciudad de Lima.

Colaboradores con más de 18 años y menos de 64 años.

Colaboradores que deseen formar parte de la investigación.

Colaboradores con tiempo de permanencia igual o mayor a tres meses.

Criterios de exclusión

Colaboradores inactivos de una empresa privada de la ciudad de Lima.

Colaboradores con menos de 18 años y más de 64 años.

Colaboradores que no deseen formar parte de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En cuanto a la técnica de recolección de datos, es que se pudo emplear la encuesta. Hernández et al. (2018), definen a la encuesta, como aquel conjunto de preguntas que buscan ofrecer respuesta, hacia los objetivos planteados.

Instrumento: Se contó con el empleo del instrumento de recolección de datos, cuestionario, en donde se estableció el empleo Cuestionario de Malluk Marengo (2018), el cual se encontró conformado por un total de 20 preguntas, contando con la escala Likert de 5 niveles.

La evidencia psicométricas en esta investigación fueron (ver tabla1)

Se ha iniciado el análisis de datos con la verificación de las puntuaciones extremas, con la finalidad de verificar la distribución normal multivariada de la data, en donde se ha observado que los índices de bondad de ajuste del modelo unidimensional, basado en SEM, evidenciando al χ^2 con corrección Satorra-Bentler (S-B χ^2) (Satorra & Bentler, 2001), como también la división de entre el CHI-Cuadrado con los grados de libertad (S-B χ^2 /gl) con valores aceptables de 2.56 (Escobedo et. al. 2015, Lacobucci,2010). En cuanto al índice de ajuste comparativo (CFI), indica un valor de 0.909, lo cual se considera como óptimo por ser superior a .86 (Hu&Bentler, 1999). El índice de Tucker-Lewis (TLI) muestra valores de 86.

Tabla 1

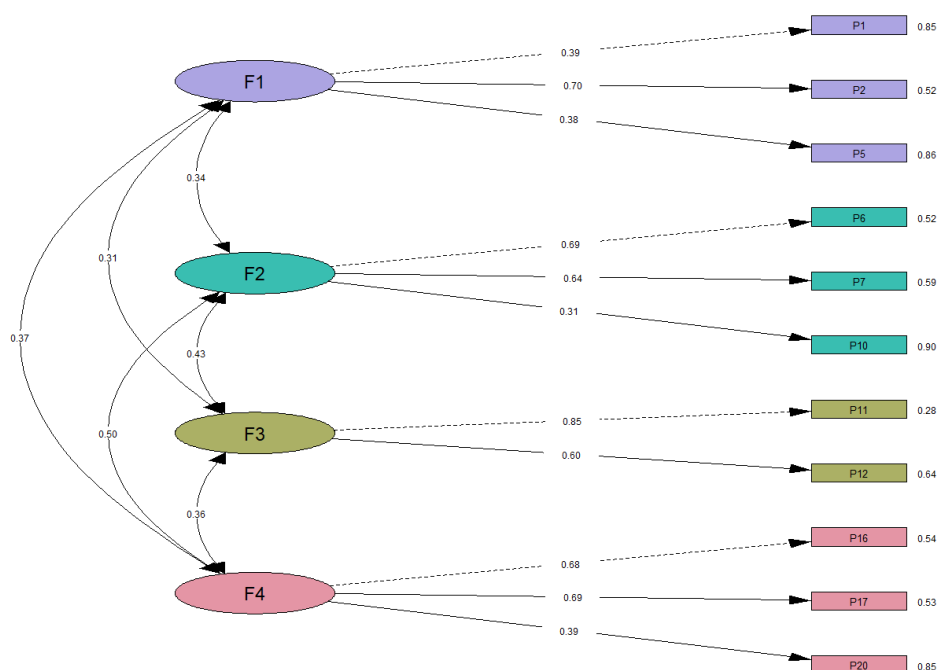
Índice de bondad de ajuste

	x2	gl	x2/gl	CFI	TLI	SRMR
M1 (...)	565.668	164	3.449	0.541	0.468	0.087
M2 (...)	97.464	38	2.564	0.909	0.868	0.055

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la evidencia de validez para esta muestra de estudio fue necesario verificar a través de la estructura y evidencia de validez basada en la estructura interna donde se han obtenido dos modelos. Modelo1, se verifico la estructura de constructo contemplando todos sus ítems tal como se ha identificado en cada factor (ver tabla 1), encontrando resultados no apropiados por lo tanto procedió a retirar Ítems (ítems 3, 8,9, 13, 14, 15,18 y 19) obteniendo resultados de bondad de ajuste aceptables (ver tabla 1). En consecuencia la evidencia de validez basada en la estructura interna de la escala Felicidad Laboral estaría siendo representada por el modelo 2. Así mismo se ha obtenido la confiabilidad a través del método de la consistencia interna empleando el coeficiente α ordinal (0.05) y Ω (), aceptando como apropiados en consecuencia la exactitud del instrumento está justificado como adecuado.

Figura 1
Representación gráfica



Nota: La elipse representa la variable latente y los rectángulos los diferentes ÍTEM. Todos los parámetros están estandarizados. La correlación se muestra altas en mayor medida

Tabla 2
Confiabilidad

	F1	F2	F3	F4
α	0.645	0.624	0.605	0.668
α ordinal	0.680	0.677	0.676	0.707
Ω	0.670	0.653	0.607	0.677

Nota: Elaboración propia

Mientras que, se utilizó a la escala de autoeficacia expuesta por Baessler y Schwarzer (2000), en donde se contó con un total de 10 preguntas, con una escala Likert de 5 niveles. Cabe señalar que, las fichas técnicas de instrumentos, quedarán expuestas en el Anexo 6 Ficha técnica de instrumento. Versión peruana, declarar sus propiedades psicométricas. También lo que se ha obtenido en esta investigación.

Hernández et al. (2018), definen al cuestionario, como aquellas preguntas, que pueden ser cerradas o abiertas, las cuales buscan evaluar una situación determinada, con la posibilidad de ser procesadas cuantitativamente.

3.5. Procedimientos

Como procedimiento de recolección de datos, es que se pudo contar con un primer contacto con la muestra de estudio, la cual puede ser de forma física o virtual, en donde si es que se cuenta con la segunda posibilidad, se pudo recurrir al Google Forms, para recolectar información de campo. Así mismo, la base de datos se conformó en el programa Excel. Mientras que, el procesamiento estadístico, se realizó en el software SPSS V 26.00, en donde se buscó ofrecer respuesta hacia los objetivos específicos y el general, en miras de contar con la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron recolectados y ordenados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016. Se hizo el empleo del paquete estadístico spss V26 con el cual se hizo un análisis exploratorio descriptivo para datos bivariados; que, dada sus características se combinan con dos variables cualitativas ordinales, esto permite conocer la distribución de conjunto de datos (Johnson y Kuby, 2012) luego de esto, se aplica pruebas paramétricas o no paramétricas. A si también tablas de distribución de frecuencias y sub frecuencia porcentual para la descripción de ambas variables (Triola, 2018)

Por otra parte, también se aplicó la estadística inferencial para la comprobación de hipótesis con esto se conoció si existe o no relación entre las variables de estudio toda vez que lo valores se encuentren $p < 0.05$ (Cliffort y Taylor, 2008; Espinoza, 2014).

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, cabe señalar que se respetaron a todos los individuos que formen parte de la muestra, en donde la información se procesó con el único objetivo de mantener un aporte científico, respecto a la investigación misma. Además de ello, se respetaron los derechos de autor, en donde toda información fue parafraseada y citada adecuadamente.

De acuerdo con el consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC, 2019) para el desarrollo de esta investigación no se realizó experimentos con seres humanos, animales y/o medio ambiente.

La resolución de consejo universitario N° 0262 – 2018 de la Universidad Cesar Vallejo, en su artículo 9°, respecto a la política anti plagio, todos los trabajos utilizados para el desarrollo de esta investigación fueron correctamente citados y referenciados de tal manera que no perjudiquen la autoría de los investigadores.

Finalmente, la resolución N°190 -2018, del colegio de psicólogos del Perú, en su capítulo III de la investigación, en su artículo 24°, señala que, para el desarrollo de una investigación se debe presentar un consentimiento informado a la población de estudio, en ese sentido previo a la aplicación de los cuestionarios se hizo entrega dicho documento a los participantes

IV. RESULTADOS

Contraste de Hipótesis General

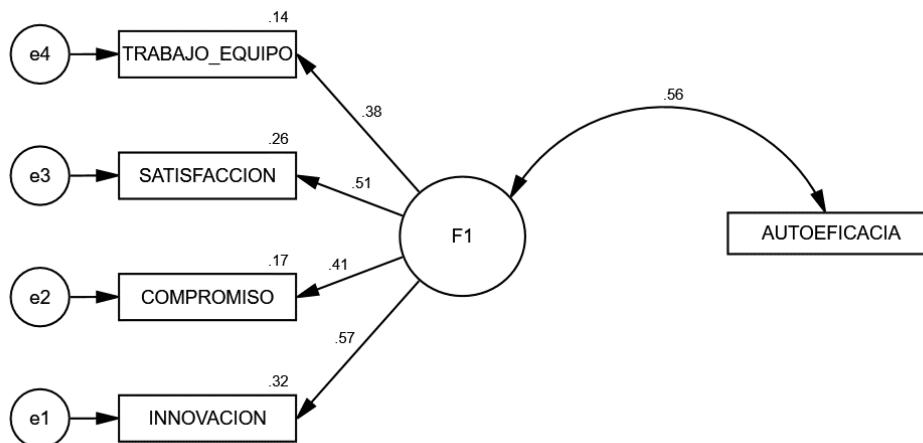
Con respecto a la correlación entre ambas variables, se aprecia que $r=.0.562$ que representa una correlación bajo un nivel de significancia ($p<.001$) lo cual indica que si existe correlación estadísticamente significativa. Y el tamaño efecto grande 0.32 (ver tabla 3, Figura 2).

Tabla 3
Correlación A y B

V1	V2	r	DE	z.	p	r ²
FELICIDAD LABORAL	↔ AUTOEFICACIA	0.562	0.195	6.309	***	0.32

Nota: Se ha demostrado la validación de la hipótesis alternativa, como consecuencia directa de haber contado con un p valor inferior a 0.050, con un 95% de confiabilidad.

Figura 2
Representación estructural de la Hipótesis General



Nota: Se ha demostrado el comportamiento que ha tenido cada dimensión de la felicidad laboral, en relación con la autoeficacia.

Contraste de Hipótesis Específica

Con respecto a la correlación entre ambas variables Autoeficacia y Trabajo en equipo, se aprecia que $r=.0.239$ que representa una correlación bajo un nivel de significancia ($p<.001$) lo cual indica que si existe correlación estadísticamente significativa. Y el tamaño efecto grande $r^2 =0.057$ (ver tabla 4, Figura 3)

Con respecto a la correlación entre ambas variables Autoeficacia y Innovación, se aprecia que $r=0.318$ que representa una correlación bajo un nivel de significancia ($p<.001$) lo cual indica que si existe correlación estadísticamente significativa. Y el tamaño efecto grande $r^2 = 0.101$ (ver tabla 4, Figura 3)

Con respecto a la correlación entre ambas variables Autoeficacia y Satisfacción, se aprecia que $r=0.284$ que representa una correlación bajo un nivel de significancia ($p<.001$) lo cual indica que si existe correlación estadísticamente significativa. Y el tamaño efecto grande $r^2= 0.080$ (ver tabla 4, Figura 3)

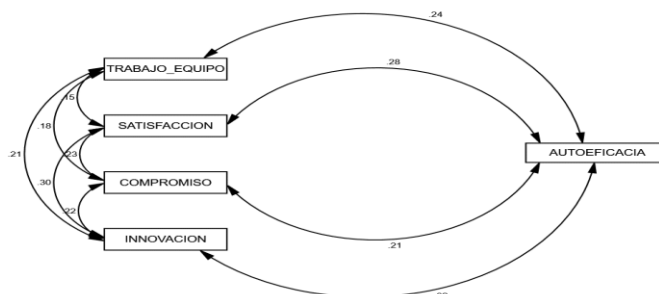
Con respecto a la correlación entre ambas variables Autoeficacia y Satisfacción, se aprecia que $r=0.208$ que representa una correlación bajo un nivel de significancia ($p<.001$) lo cual indica que si existe correlación estadísticamente significativa. Y el tamaño efecto grande $r^2= 0.043$ (ver tabla 4, Figura 3)

Tabla 4
Descripción de correlación entre las dimensiones de A y B

			r	Estimate	S.E	C.R	P	r ²
AUTOEFICACIA	<--	TRABAJO_EQUIPO	0.239	0.9	0.198	4.543	***	0.057
AUTOEFICACIA	<--	INNOVACION	0.318	1.227	0.207	5.937	***	0.101
AUTOEFICACIA	<--	SATISFACCION	0.284	1.055	0.198	5.342	***	0.080
AUTOEFICACIA	<--	COMPROMISO	0.208	0.641	0.161	3.994	***	0.043

Nota: Se ha demostrado el comportamiento que ha tenido cada dimensión de la felicidad laboral, en relación con la autoeficacia.

Figura 3
Representación estructural de las hipótesis específicas



Nota: Elaboración propia

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los resultados evidenciaron que hay relación entre la variable felicidad laboral y la variable autoeficacia, con un valor de $r=0.562$, existiendo una correlación positiva moderada. Dichos resultados se asemejan a los de Kumar et al. (2020), donde señaló que la autoeficacia sí tuvo una influencia significativa en el bienestar laboral, donde su valor de sigma fue inferior a 0.05, en donde con ello se ha podido evidenciar la existencia de la hipótesis alternativa y de esta forma evidenciar la existencia de un comportamiento similar entre ambas variables de estudio analizadas. del mismo modo Calderón et al. (2017), manifestó que la autoeficacia sí se relacionó con el bienestar laboral de los trabajadores, donde su valor de sigma fue 0.46, con ello el investigador ha señalado que la felicidad laboral no solo tiende a incidir en el bienestar laboral, sino que este comportamiento corresponde a un conjunto de acciones que han visto involucrados no solo a los elementos o esfuerzos de la entidad misma, sino del compromiso de cada uno de los participantes para poder mantener un ambiente de alta competitividad y adecuado clima laboral. En base a lo expuesto por los autores, sus resultados se asemejan a los de la investigación, debido a que hay influencia entre ambas variables, en donde la felicidad laboral permite que los colaboradores puedan tener más confianza en sus capacidades y sean más auto eficientes en su desempeño laboral. Esto se fundamentó con señalado por Sala et al. (2018), donde manifestó que la felicidad laboral es la pieza clave para el capital humano de una organización pueda desempeñar de manera eficientes sus funciones y la vez este se sienta satisfecho en su puesto de trabajo.

Asimismo, en referencia al objetivo específico 1, los resultados reflejaron que, sí hubo relación entre la variable autoeficacia y la dimensión trabajo en equipo, en donde el valor de $r=$ fue equivalente a 0.239, existiendo una correlación positiva baja. Además, García et al. (2018), mencionó en su investigación que la felicidad en los colaboradores sí influyó en la existencia del trabajo en equipo en las funciones de desempeñan los trabajadores en un organización, su estudio arrojó un valor de sigma menor a 0.050; del mismo modo, Calderón (2017), señaló en su investigación que la relación entre la autoeficacia y el bienestar laboral fue directamente proporcional, entendiéndose con ello que se puede llegar a generar no solo una amplia incidencia entre los elementos de estudio, sino que ello

corresponde a generar un mejor ambiente de trabajo; además mencionó que el bienestar laboral en los colaboradores permitió mejores resultados a la organización, su estudio mostró una correlación entre ambas variables con un valor de significancia de 0.46. En base a los resultados de ambos estudios, los cuales fueron similares a los de la investigación, se pudo determinar que cuando el capital humano de una organización trabaja en conjunto hacia un mismo objetivo, los resultados de las actividades resultan mucho más productivas. Lo mencionado se fundamentó con lo expuesto por Lee et al. (2017), donde señala que el trabajo en equipo permite que las actividades y tareas puedan resolverse de manera más productiva, además contribuye a que los colaboradores sean más eficientes y de desenvuelvan con mucha facilidad de acuerdo con sus capacidades que poseen.

En cuanto al objetivo específico 2, los resultados evidenciaron que, sí hubo una relación positiva entre la variable autoeficacia y la dimensión satisfacción, en donde valor de $r=0.284$, existiendo una correlación positiva baja. Del mismo modo, Gonzales (2018), mencionó en su investigación que, sí hubo relación entre la felicidad y la satisfacción laboral dentro de una organización, donde su valor de sigma fue 0.000, en donde ello puso en evidencia que la satisfacción que un colaborador puede llegar a sentir acerca del ambiente en el que trabaja, llega a ser concordante con el esfuerzo que este pone en cada una de sus acciones, en donde ello conlleva a la necesidad de las organizaciones para poder mantener no solo un mejor ambiente laboral, sino que corresponde a mantener un mayor compromiso con el colaborador y de forma congruente con la generación de un mayor nivel de felicidad laboral, del mismo modo, García (2018), manifestó que la felicidad laboral conllevó a la satisfacción del personal a la hora de realizar sus funciones, generando así que su desempeño sea más eficiente y productivo. Estos resultados muestran parecerse a los de la investigación, ya que hacen referencia que cuando los colaboradores de una empresa se sienten satisfechos en ella, conlleva a que su rol como parte de este se muestre más eficiente, además, cuando el capital humano se siente satisfecho genera fidelidad hacia la organización y sus capacidades de desempeño logran y contribuyen a presentar mejores resultados hacia la entidad. Esto se sustenta con lo mencionado por Cernas (2018), donde manifiesta que la satisfacción en el trabajo permite que el capital humano pueda desempeñar sus funciones de manera más eficiente, además genera que el colaborador se sienta

más comprometido con la organización realizando y cumpliendo de manera responsable sus funciones.

Asimismo, en referencia al objetivo específico 3, los resultados comprobaron que, sí hubo relación entre la variable autoeficacia y la dimensión compromiso que valor de $r= 0.208$, reflejando una correlación positiva baja. Además, Corilloclla (2018), en su estudio mencionó que la felicidad en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral que puedan tener los colaboradores en un organización, su investigación arrojó un valor de sigma de inferior a 0.05, donde se significó la relación de ambas variables, esto se asemejó al estudio de Calderón (2017), donde señaló que la autoeficacia del capital humano contribuyó a aumentar el compromiso hacia la organización, la correlación de su estudio fue directamente proporcional, con un valor de sigma menor a 0.05, en donde la exposición acerca del compromiso del colaborador no solo tiende a generar un ámbito de trabajo de mayor nivel de efectividad y eficacia, sino que conlleva a exponer una mayoritaria garantía de calidad de servicio por parte del colaborador hacia la entidad a la cual presta servicio. Ambos estudios, resultaron ser similares a los del estudio, debido a que cuando el capital humano de una organización se siente identificado con su puesto y con la misma organización su nivel de desempeño u compromiso es mucho más eficiente, y contribuye al cumplimiento de metas que tiene la organización. Esto se apoya con lo manifestado por Salas et al. (2018), en donde señala que el compromiso por parte del capital humano permite aumentar la identificación del colaborador con la empresa, además conlleva a que el colaborador logre mejores resultados para la organización.

Del mismo modo, en cuanto al objetivo específico 4, los resultados arrojaron que, sí hubo relación entre la variable autoeficacia y la dimensión innovación, en donde se obtuvo un valor de $r=$ de 0.318, reflejando que hubo una correlación positiva baja. Asimismo, Kumar et al. (2020), mencionó en su estudio la relación entre la autoeficacia y el bienestar laboral, con un valor de sigma menor a 0.05, el cual puso en evidencia que la innovación dentro del proceso de trabajo no solo conlleva a generar un ambiente de mayores garantías en la prestación de servicio, sino que ello despierta la necesidad de automotivarse Enel colaborador, del mismo modo, Gonzales et al. (2018), manifestó que la felicidad influyó en la satisfacción, además, cuando la empresa brinda herramientas de innovación a sus

colaboradores estos pueden desempeñarse de manera fácil, su investigación arrojó un valor de sigma de 0.00, dando existencia y aprobación de la hipótesis alternativa. Los resultados de ambos autores se parecieron a los del estudio, haciendo referencia a que cuando la empresa proporciona los recursos necesarios a sus trabajadores, estos pueden realizar sus funciones de manera más productiva y eficiente. Lo mencionado, se sustenta con lo señalado por Ficarra (2020), donde menciona que la innovación permite que la creación de ideas novedosas las cuales faciliten la mejora de las funciones y procesos, además, permite que los colaboradores puedan ser más eficientes y por ende logren desempeñar eficientemente sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluyó que existió relación significativa entre la felicidad laboral y la autoeficacia, en donde el nivel de significancia es ($p < .001$), alcanzando un tipo de correlación baja con una representación de 0.562, en donde el tamaño del efecto que se puede alcanzar con la incidencia de ambos elementos de estudio fue grande con una representación de 0.32.

SEGUNDA: Así mismo, se concluyó que existió relación significativa entre el trabajo en equipo y la autoeficacia, en donde el nivel de significancia es ($p < .001$), alcanzando un tipo de correlación baja con una representación de 0.239, en donde el tamaño del efecto que se puede alcanzar con la incidencia de ambos elementos de estudio fue grande con una representación de 0.0057.

TERCERA: Además, se concluyó que existió relación significativa entre la innovación y la autoeficacia, en donde el nivel de significancia es ($p < .001$), alcanzando un tipo de correlación baja con una representación de 0.318, en donde el tamaño del efecto que se puede alcanzar con la incidencia de ambos elementos de estudio fue grande con una representación de 0.101.

CUARTA: Mientras que, se concluyó que existió relación significativa entre la satisfacción y la autoeficacia, en donde el nivel de significancia es ($p < .001$) alcanzando un tipo de correlación baja con una representación de 0.284, en donde el tamaño del efecto que se puede alcanzar con la incidencia de ambos elementos de estudio fue grande con una representación de 0.080.

QUINTA: Así mismo, se concluyó que existió relación significativa entre el compromiso y la autoeficacia, en donde el nivel de significancia es ($p < .001$), alcanzando un tipo de correlación baja con una representación de 0.208, en donde el tamaño del efecto que se puede alcanzar con la incidencia de ambos elementos de estudio fue grande con una representación de 0.043.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a demás investigadores, el realizar un programa de felicidad laboral para los colaboradores de las instituciones privadas de la localidad de Lima, basándose en el valor de relación alcanzado en la presente investigación y la incidencia que puede llegar a tener la autoeficacia sobre la posibilidad de mantener no solo un nivel de felicidad alta, sino de generar un mejor ambiente laboral.

SEGUNDA: Así mismo, se recomienda realizar investigaciones acerca de cómo es que el trabajo en equipo puede llegar a incidir en la generación de complicaciones laborales, debido a que esto podrá exponer información relevante para mantener la coordinación entre áreas y la comunicación transversal.

TERCERA: Además, se recomienda a demás investigadores, analizar mediante un estudio experimental, cómo es que la satisfacción en el trabajo puede llegar a depender de la experiencia laboral o las expectativas que el colaborador tenga respecto a este indicador.

CUARTA: Mientras que, se recomienda a demás investigadores, evaluar los factores sociodemográficos que inciden en el compromiso laboral, con la intención de poder mantener una determinada lista de características que pueden llegar a describir los factores tanto internos como externos del colaborador que alteran en esta condición de alto impacto dentro del desarrollo habitual del trabajo colaborativo.

QUINTA: Así mismo, se recomienda a las organizaciones privadas, el desarrollar actividades de innovación laboral, con la finalidad de poder incidir no solo en la mejora de la creatividad del colaborador, sino que con ello se puede alcanzar a mantener una mayor motivación y compromiso laboral.

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>
- 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/Jelena-Davidova/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-between-Organizational-Learning-Culture-and-Organizational-Citizenship-Behaviour.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/eUs7DNum5G.pdf>
- 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>
- Calderón, G., Domínguez, S. y Arroyo, F. (2017). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10. *Psicogente*, 21(39), 12–24. <https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2819>
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71–78.

<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/2438/4291>

- 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-trabajadores-mexicanos>
- 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-Chernyak-Hai/publication/348834780_Attributions_of_Managemental_Decisions_Emotions_and_OCB_The_Moderating_Role_of_Ethical_Climate_and_Self-Enhancement/links/604241b5a6fdcc9c78125c23/Attributions-of-Managemental-Decisions-Emotions-and-OCB-The-Moderating-Role-of-Ethical-Climate-and-Self-Enhancement.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>
- 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>
- Corilloclla, Y. (2018). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín* (Informe de pregrado). Universidad Continental: Lima. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5220&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=1&d=819550635240554938&ei=u5aSYcHNJZyR6rQP45Ks6Aw&scisig=AAGBfm3S9ZtPtISS9vKaYrqh6Nbjr5iGVQ

- Dahiya, R., y Raghuvanshi, J. (2021). Happiness at work: a multi-criteria decision-making approach. *Journal of Indian Business Research*, 2 (3), 12 – 19.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIBR-04-2020-0091/full/html>
- 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=zZaSYymeKo7xyATNwKIY&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%3DEJ1282787&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=4295447082078026862&ei=2paSYdixDIWN6rQP6ceFyA0&scisig=AAGBfm3u995uvwyBTweIQvGE2MNau06vJQ
- 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
- Fondón, A., Tobar, L. y Ahumada, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista Espacio*, 40(37), 20–31.
https://www.researchgate.net/publication/336881819_Una_aproximacion_a_la_felicidad_laboral_desde_el_punto_de_vista_de_la_sociologia_Approach_to_work_happiness_from_the_point_of_view_of_sociology_Contentido

- 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=AAGBfm3lptqEY-2PbC17OUV4V3lir_0bTw
- García, R., Higa, Y., Villanueva, R. y Welsh, G. (2018). *Medición de la felicidad en una empresa de consultoría en proyectos de ingeniería* (Informe de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima.
https://scholar.google.com/scholar_url?url=http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13193&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=17488673239293241941&ei=L5eSYDPN4WN6rQP6ceFyA0&scisig=AAGBfm3Pil9d_SXXhJwP8eGrPAm80QxL4Q
- Gonzales, R., Ponce, H., Rios, D. y Vargas, C. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao* (Informe de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima.
https://scholar.google.com/scholar_url?url=http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13206&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=17409320739932169015&ei=RpeSYY-iOof0yASA6JHgBg&scisig=AAGBfm1GhgZ5X_dwm2giFjt6wOp7Dtkljg
- 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>
- 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_RUTA.pdf&hl=es&sa=T&oi=gsb-ggp&ct=res&cd=0&d=8371420565005199686&ei=apeSYe9oh_TIBIDokeAG&scisig=AAGBfm2TQjRtyfhMQ4EVGn3Z-KELssS6jA
- INEI. (2021). *situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana [INEI]* (Informe técnico). Instituto Nacional de Estadística e Informática: Lima.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-mercado-laboral-feb-mar-abr-2021.pdf>

- 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>
- Khalib, L., Kassim, N., Ghazali, F., Jaafar, N., y Idris, A. (2018). Organizational learning capabilities (OLC) toward job satisfaction: A conceptual framework. *Academic Research International*, 6(2), 169-180. [http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.6\(2\)/2015\(6.2-18\).pdf](http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.6(2)/2015(6.2-18).pdf)
- Kumar, R.; Prasad, N. y Kesari, L. (2020). Self-Efficacy and Workplace Well-Being: Understanding the Role of Resilience in Manufacturing Organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2278533720923484>
- Kumar, S.; Kumar, R.; Prasad, N. y Kesari, L. (2019). Self-efficacy and workplace well-being: moderating role of sustainability practices. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 1692–1708. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0219>
- Kun, A. y Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 2 (34), 15 – 19. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lee, X., Yang, B. y Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an

example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697.
https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.3.238551&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=13581626650125371988&ei=EpiSYamPKIWN6rQP6ceFyA0&scisig=AAGBfm3pfNiCwHjQlrGTYn9ckB4BFk4Avg

Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas - Rumbos y Sentidos de La Comunicación*, 17(33), 215–250.
https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://revistas.udem.edu.co/index.php/anagramas/article/view/2187&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=6142688403679625177&ei=HpiSYfDKDpyR6rQP45Ks6Aw&scisig=AAGBfm0HxRqkXVPCjjJP23qphcubZMuyhQ

Oerlemans, W., y Bakker, A. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230. <https://psycnet.apa.org/record/2018-30352-001>

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=AAGBfm13GI7V014pQO0qlgzbPHDhOL4TIQ

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>

Salas, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325(1), 74–79.
https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas

- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive 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/profile/Zerin-Tasnim-3/publication/340931134_Happiness_at_workplace_Building_a_conceptual_framework/links/5ea5516c299bf112560ff02f/Happiness-at-workplace-Building-a-conceptual-framework.pdf&hl=es&sa=T&oi=gsb-ggp&ct=res&cd=0&d=3820853992514638240&ei=S5iSYcTrOoG5ygSli77YAw&scisig=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>
- Well, S. (2019). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 93–102. https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/APJBA-10-2019-0210/full/html&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=13814103218615255281&ei=WpiSYZDOK5D2yASPjbXQCQ&scisig=AAGBfm2fQWYbeC8bgtjluCWNk1xk3bC8_A

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Instrumento de recolección de datos
Variable 1: Felicidad laboral	La felicidad laboral, es definida como aquella tendencia creciente de sentido de cariño o el sentimiento positivo, con el conjunto de acciones que se desarrolla dentro del ámbito organizacional (Malluk, 2018).	La variable de investigación, se ha centrado en evaluar el trabajo en equipo, la satisfacción en el trabajo, el grado de compromiso y la innovación, contando de forma consecuente, con la recolección de datos, por medio del cuestionario.	Trabajo en equipo Satisfacción en el trabajo Compromiso Innovación	Capacidad intelectual Respeto Colaboración Experiencia Relación interpersonal Expectativas Emociones Normas Sentido de pertenencia Cultura organizacional Creatividad Motivación	Ordinal	Cuestionario de Malluk Marengo

Variable 2: Autoeficacia	La autoeficacia, es definida como aquel conocimiento que llegan a tener los individuos, respecto a las capacidades que poseen, para poder alcanzar una meta determinada, con una finalidad práctica, dentro del ámbito laboral (Grados, 2018).	La variable de investigación, buscará conocer las características de la autoeficacia, en base a la necesidad de alcanzar la distribución por niveles, recolectando los datos, por medio del cuestionario.	Escala de autoeficacia	<u>Complicaciones laborales</u> <u>Manejo de sentimientos</u> <u>Confrontamiento de problemas</u> <u>Resolución de problemas</u> Cumplimiento de metas	Ordinal	Cuestionario (Escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer (2000))
------------------------------------	--	---	------------------------	--	---------	--

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS – FELICIDAD
ORGANIZACIONAL – MALLUK MARENCO**

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
Trabajo en equipo								
1	Se ha sentido feliz con las capacidades intelectuales del grupo de trabajo con el que labora							
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							
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							
Compromiso								

11 Se siente feliz con el compromiso por parte de sus compañeros

12 Siente cariño o alguna afinidad por la empresa

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 empresa

15 Se siente feliz con la remuneración que recibe, en cuanto al cambio de funciones que desempeña

Innovación

16 Se siente feliz con la cultura organizacional de la empresa

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 Y SCHWARZER (2000)**

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

N°	Pregunta	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 3
Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación Objetivo general	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021?	Determinar la relación entre la felicidad y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021	Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021	Variable independiente Felicidad laboral	Método general Cuantitativo Tipo de investigación Tipo básico Nivel de investigación: Nivel descriptivo Diseño de la investigación: Diseño no experimental, transversal y correlacional Población y muestra Población: 8 005.5 miles de colaboradores (INEI, 2021) Muestra:
	Objetivos específicos Identificar la relación entre el trabajo en equipo y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021		Dimensiones Trabajo en equipo Satisfacción Compromiso Innovación	
	Identificar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021		Variable dependiente Autoeficacia Dimensiones	

Identificar la relación entre el compromiso y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021

Escala de autoeficacia de 384 colaboradores de una empresa de la ciudad de Lima

Tipo de muestra probabilística

Muestreo aleatorio simple

Técnica de recolección de datos

Encuesta

Instrumento

Cuestionario

Identificar la relación entre la innovación y la autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima, Perú, 2021

Felicidad Laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima



Esta investigación está dirigida a colaboradores, entre las edades de 18 a 50 años

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Se le invita a participar de este proyecto de investigación el cual busca: estudiar la relación entre la felicidad laboral y autoeficacia.

Si acepta participar, deberá llenar todas las preguntas que se detallan a continuación, es importante que responda con total sinceridad y honestidad, además, recuerde no hay respuestas malas, asimismo, es necesario señalar que no existe ningún riesgo de participar de este trabajo de investigación, las respuestas son totalmente confidenciales y anónimas.

Finalmente, se guardará la información haciendo uso de códigos, por lo que en ningún momento se solicitará sus datos personales. No dude en consultar cualquier interrogante respecto al siguiente formulario al correo jaime.aguinaga87@gmail.com

Felicidad laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS – FELICIDAD ORGANIZACIONAL – MALLUK MARENCO

1- Se ha sentido feliz con las capacidades intelectuales del grupo de trabajo con el que labora *

- Nunca
- Rara vez
- Usualmente
- Casi siempre
- Siempre

2-Se siente feliz con la calidad técnica de los colaboradores con los que trabaja *

Felicidad laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS – AUTOEFICACIA - ESCALA DE AUTOEFICACIA POR BAESSLER Y Y SCHWARZER (2000)

1 Puedo encontrar la forma adecuada de obtener lo que quiero, aunque alguien se oponga *

- Nunca
- Rara vez
- Usualmente
- Casi siempre
- Siempre

2 Tengo la capacidad de poder resolver problemas complicados, si es que me esfuerzo lo *



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AGUINAGA SERRUTO JAIME FRANCISCO, PALOMINO HUAMANI GABY DENISSE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FELICIDAD LABORAL Y AUTOEFICACIA EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LIMA", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PALOMINO HUAMANI GABY DENISSE DNI: 45838230 ORCID 0000-0002-8639-341X	Firmado digitalmente por: GPALOMINOHU el 21-01-2022 17:10:34
AGUINAGA SERRUTO JAIME FRANCISCO DNI: 44149403 ORCID 0000-0003-3680-3393	Firmado digitalmente por: JAGUINAGASE el 15-01-2022 18:23:49

Código documento Trilce: INV - 0517820