

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**La autoeficacia como predictor de la felicidad en el trabajo en los  
emprendedores de la ciudad de Juliaca, 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales

**Autor:**

Iris Gabriela Choquecota Chumbe  
Thony Yhordy Nina Mamani  
Mirka Marita Vargas Niño de Guzman

**Asesor:**

Mtro. Wilson Cruz Mamani

**Juliaca, octubre de 2023**

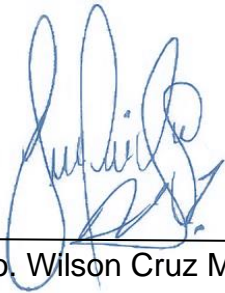
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### **DECLARO:**

Que la presente investigación titulada: **“LA AUTOEFICACIA COMO PREDICTOR DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LOS EMPRENDEDORES DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023”** de los autores **Mirka Marita Vargas Niño de Guzman; Iris Gabriela Choqueccota Chumbe y Thony Yhordy Nina Mamani**, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 10 días del mes de octubre del año 2023.



---

Mtro. Wilson Cruz Mamani



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 04 día(s) del mes de Octubre del año 2023, siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Amed Vargas Martinez, el (la) secretario(a): Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros: Msc. Giovanni Elizabeth Estela Dalgado y el (la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: La autoeficacia como predictor de la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la ciudad de Juliaca, 2023

del(los) (las) bachiller(es): a) Mirka Marita Vargas Niño De Guzman  
 b) Iris Gabriela Chogquecota Chumbe  
 c) Thony Yhordy Nina Mamani

conducente a la obtención del título profesional de: Iniciado en Administración y Negocios Internacionales  
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y adaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Mirka Marita Vargas Niño De Guzman

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buono	Muy Buono

Bachiller (b): Iris Gabriela Chogquecota Chumbe


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buono	Muy Buono


Bachiller (c): Thony Yhordy Nina Mamani


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buono	Muy Buono

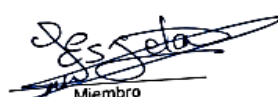
(\*) Ver parte posterior


Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

  
 Presidente/a

  
 Secretario/a

  
 Asesor(a)

  
 Miembro

  
 Bachiller (b)

  
 Secretario/a

  
 Miembro

  
 Bachiller (c)

## Índice de Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	7
2	MATERIALES Y MÉTODOS.....	12
2.1	Diseño .....	12
2.2	Participantes.....	12
2.3	Análisis estadísticos.....	12
2.4	Declaración sobre aspectos éticos .....	13
3	RESULTADOS .....	14
3.1	Resultados descriptivos .....	14
3.2	Prueba de normalidad.....	16
3.3	Resultados correlacionales.....	17
3.4	Análisis de regresión.....	18
4	DISCUSIÓN.....	19
5	CONCLUSIÓN.....	22
6	REFERENCIAS .....	24

# La autoeficacia como predictor de la felicidad en el trabajo de los emprendedores de la ciudad de Juliaca, 2023

## RESUMEN

En los últimos años la psicología positiva organizacional ha desarrollado nuevas variables que afectan el desarrollo de las personas dentro de la organización siendo la felicidad una de estas nuevas dimensiones de análisis, además una alta autoeficacia en el trabajo es un predictor clave de éxito laboral y bienestar emocional. Por tal razón el objetivo de esta investigación es conocer la influencia que tiene la autoeficacia sobre la felicidad en el trabajo. Metodológicamente, se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo-correlacional y predictivo, en una población de 360 emprendedores de la ciudad de Juliaca. Los resultados demuestran que existe una valoración positiva por parte de los emprendedores sobre la variable autoeficacia en el trabajo, sin embargo, un nivel bajo respecto a la felicidad en el trabajo. También se evidencia que existe relación alta ( $r=,848$ ,  $p < 0.05$ ) entre las variables y sus dimensiones. Finalmente, la influencia considerando el resultado de la prueba de t de student, se asume que solo dos dimensiones: Autocuidado ( $t = 14.675$ ,  $p < .05$ ) y autogestión ( $t = 4.886$ ,  $p < .05$ ) son las que predicen la felicidad en el trabajo. Se concluye que el autocuidado y autogestión promueven la salud integral y la capacidad de enfrentar los desafíos de la vida de manera más efectiva. Por consiguiente, la clave de la felicidad no consiste en cambiar la constitución genética ni en cambiar las circunstancias, sino en las actividades deliberadas de todos los días.

**Palabras clave:** Autoeficacia, bienestar laboral, comportamiento organizacional, felicidad en el trabajo, satisfacción con la vida.

# Self-efficacy as a predictor of happiness at work among entrepreneurs in the city of Juliaca, 2023

## ABSTRACT

In recent years, organizational positive psychology has developed new variables that affect the development of people within the organization, happiness being one of these new dimensions of analysis, in addition, high self-efficacy at work is a key predictor of work success and well-being. emotional. For this reason, the objective of this research is to know the influence that self-efficacy has on happiness at work. Methodologically, a research with a quantitative approach, of a non-experimental cross-sectional design, of a descriptive-correlational and predictive type, was developed in a population of 360 entrepreneurs from the city of Juliaca. The results show that there is a positive assessment by the workers of the self-efficacy variable at work, however, an intermediate level regarding happiness at work. It is also evident that there is a high relationship ( $r=.848$ ,  $p < 0.05$ ) between the variables and their dimensions. Finally, the influence considering the result of the student's t test, it is assumed that only two dimensions: Self-care ( $t = 14.675$ ,  $p < .05$ ) and self-management ( $t = 4.886$ ,  $p < .05$ ) are those that predict the happiness at work. It is concluded that self-care and self-management promote comprehensive health and the ability to face life's challenges more effectively. Therefore, the key to happiness does not lie in changing the genetic constitution or in changing the circumstances, but in the deliberate activities of every day.

**Keywords:** Self-efficacy, occupational well-being, organizational behavior, happiness at work, satisfaction with life.

## 1 INTRODUCCIÓN

Durante más de 70 años de investigación en el mundo organizacional se ha buscado saber si los trabajadores felices son más productivos (Zelenski et al., 2008). Sin embargo, hoy sigue la incertidumbre (Wright & Cropanzano, 2004; Peiró et al., 2019; Salas-Vallina et al., 2020). En contraste con la creencia común de que un trabajador feliz es un trabajador productivo, no se han encontrado relaciones consistentes entre la felicidad laboral y la productividad, ya que estas relaciones se dan en rangos que van desde débilmente negativo hasta muy positivo (Peiró et al., 2019; Kašpárková et al., 2018; Warr & Nielsen, 2018; Turban & Yan, 2016; Zelenski et al., 2008; Wright et al., 2007; Wright & Cropanzano, 2004; Judge et al., 2001).

La búsqueda de la felicidad de los trabajadores en las organizaciones fue, hasta hace poco, un tema postergado, básicamente por creencias como que solo es posible cultivarla individualmente, que no es un objetivo de las organizaciones. Esto se refleja en estudio nacional del 2020 donde se mostró que el solo el 24% en los colaboradores se sentía feliz en el trabajo.

Desde los años 30 en el mundo organizacional se ha buscado conocer el impacto de la felicidad de los trabajadores en su desempeño (Zelenski et al., 2008), sin embargo, a la fecha no hay consenso en la medida de la felicidad en el trabajo (Hackman, 2009; Salanova & Sanín 2015). Sin embargo, aunque hay una apuesta interesante en el tema, existen aún contextos laborales donde predominan estados emocionales asociados a la depresión, el estrés y el pesimismo, problemas de salud mental, dificultades para la integración social, bajo autoconcepto y niveles de autoeficacia deficitarios (Pulido y Herrera, 2018) que sin duda afectan negativamente la gestión empresarial.

La autoeficacia se considera actualmente un ingrediente esencial en la dimensión positiva de la vida, el crecimiento personal muestra las creencias que cada individuo posee acerca de sus propias capacidades para poder ejecutar una tarea, mediante el cual ha venido incrementándose de manera que muchos muestran interés sobre esa parte de la psicología, Bandura (1997) define la percepción de autoeficacia como «las creencias del individuo en relación con sus capacidades personales para organizar y emprender las acciones requeridas para producir resultados esperados» (p. 3).

A mediados de 1980, Albert Bandura elaboró la Teoría Social Cognitiva (TSC) del funcionamiento humano. La idea fundamental de esta teoría es que el funcionamiento humano

es el producto de una interacción dinámica entre los factores personales, el comportamiento y las influencias ambientales. Y dentro de su TSC, Bandura destacó el papel de la autoeficacia junto con otros factores sociocognitiva en la regulación del bienestar y el desempeño.

## **Felicidad en el trabajo**

Según Fisher (2010) por ejemplo señala que el concepto de felicidad organizacional incluye la satisfacción en el trabajo, pero es mucho más amplio, ya que considera estar involucrado con la organización y sus funciones.

Para Caycho (2010), la felicidad es un estado emocional generado por la interacción de diferentes condiciones que actúan sobre el individuo, lo que provoca respuestas con efectos positivos en múltiples ámbitos de la vida, favoreciendo así, el mayor desarrollo social y económico a través de la autorrealización con el trabajo (Carballeira, González y Marrero, 2015). Las personas con altos niveles de autoestima presentan conductas saludables y optimismo (Rodríguez y Caño, 2012), lo que se traduce en estados emocionales positivos, aprovechamiento de fortalezas y capacidades, calidad de vida física y mental (Quiceno y Vinaccia, 2012), sensación de realización personal (Gutiérrez y Gonçalves, 2013) y adaptación al entorno (Oberle, Schonert-Reichl y Zumbo, 2011).

La importancia de estudiar la felicidad en el trabajo, tema de gran interés en las organizaciones modernas (Fisher, 2010; Pryce-Jones, 2010), debido a los beneficios positivos que lleva aparejados, tanto para los individuos como para las organizaciones (Edgar et al., 2015; Wright y Cropanzano, 2000; Rode et al., 2005; Rego & Pina e Cunha, 2008; Qaiser et al., 2018; Huang, 2016), “convirtiéndola en una ventaja competitiva difícilmente imitable” (Fernández, 2015, p. 1). Al respecto, Lyubomirsky, et al., (2005) realizaron un metaanálisis de 250 artículos que tienen que ver con los factores que generan resultados en el trabajo y en la vida, y concluyeron que las personas que son felices obtienen resultados superiores a la media; además, la felicidad en el trabajo se asocia con mayor éxito profesional, mejor desempeño laboral y ayuda al trabajo de otros (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

En el mismo sentido, también se ha encontrado que, en comparación con empleados infelices, los empleados felices son dos veces más productivos, poseen seis veces más energía y tienen la intención de permanecer el doble de tiempo en las organizaciones (Pryce-Jones & Lindsay, 2014).



El trabajo es importante no solo por ser una de las áreas de actuación de las personas a las que más tiempo se dedica, sino también por favorecer la identidad y el relacionamiento entre las personas (Rentería, 2008). Siendo tan importante como es para las personas, el trabajo debería favorecer también la Satisfacción con la Vida de las personas (Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012).

## **Autoeficacia**

Chacon- Corzo (2006) consideran que gracias a la autoeficacia poseemos un mecanismo de autoevaluación y regulación sumamente importante en el desarrollo conductual de las personas. por lo que debe considerarse que las creencias de eficacia son un juicio subjetivo de nuestras propias capacidades.

El constructo autoeficacia inicialmente se originó de la teoría del aprendizaje social de Rotter (1966) y de la teoría sociocognitiva de Bandura (1986).

Bandura plantea que cada individuo posee un sistema interno que le permite ejercer control sobre sus propias acciones, conductas y pensamientos, siendo este sistema un componente fundamental de influencia en el logro de las metas que cada quien se propone.

También es necesario acotar que las creencias de autoeficacia se diferencian de la autoestima, el autoconcepto y los juicios valorativos que el sujeto posee sobre su «imagen global» (Bandura, 1997, p.11). Mientras que la autoeficacia se refiere a juicios acerca de las capacidades individuales en el desempeño de tareas determinadas, la autoestima tiene que ver con juicios valorativos hacia sí mismo. Por tanto, un individuo con eficacia baja no necesariamente posee autoestima baja, pues la autoeficacia personal se juzga en términos de capacidades, no imagen o valores.

En la teoría de Bandura, los individuos evalúan sus propias experiencias mediante la autorreflexión, de manera que el juicio o creencias personales sobre las capacidades y logros previos ejercen una fuerte influencia en las actuaciones futuras. En tal sentido, las creencias de autoeficacia pueden anticipar mejor el comportamiento futuro del sujeto que la actuación previa. Sin embargo, vale la pena mencionar que en la teoría de la autoeficacia las tareas que una persona es capaz de ejecutar no pueden ir más allá de sus capacidades, ya que no basta sólo con creer en las capacidades que se poseen, sino que se requiere de las habilidades y conocimientos necesarios para el logro de una competencia adecuada.

La Escuela de Negocios Said de Oxford, realizó una investigación en 1800 trabajadores de los call center British Telecom, teniendo como resultado un aumento en promedio del 13% en la productividad de los trabajadores que reportaban niveles altos de felicidad, en comparación con los trabajadores que evidenciaban niveles bajos de la mencionada (Randstad Workmonitor, 2018).

La situación problemática en términos generales, demuestran los estudios que en la última década han relacionado la gerencia de la felicidad en el trabajo con el rendimiento o la productividad (tesis del «Happy Productive Worker» de Wright & Staw, 1999, analizada ampliamente por Ledford, 1999), sostienen una asociación, en determinadas condiciones, entre empleados más felices y un mejor resultado laboral (Moccia, 2016; López & Fierro, 2015; Fisher, 2010). Ello es especialmente importante en trabajos complejos que necesitan de soluciones creativas (Kang et al., 2016), lo que podría aplicarse al actual entorno digital.

La felicidad laboral para Vázquez (2012) es una nueva forma de gestión que ofrece la posibilidad de motivar la felicidad en los colaboradores de la empresa mediante los siguientes factores: confianza, optimismo, compromiso y aprendizaje. Garzón (2017) señala que la felicidad laboral es el nivel de afecto y de compromiso que posee el empleado hacia su trabajo y agrega que los colaboradores comprometidos generalmente se esfuerzan más de lo normal por ayudar al progreso y desarrollo de la empresa.

La autoeficacia potencia el bienestar. Algunos estudios han puesto de manifiesto que la autoeficacia se relaciona con emociones positivas como el entusiasmo, la satisfacción y el confort, predictores del engagement o vinculación psicológica con el trabajo (Salanova, Llorens y Schaufeli, 2009).

Por otro lado, la relación de los recursos laborales con el bienestar se ve favorecida por la autoeficacia. Los recursos laborales como son por ejemplo la autonomía en el trabajo o el buen clima social del trabajo, tienen un efecto positivo sobre el engagement, pero para experimentar esta vinculación con las tareas, las personas han de sentirse eficaces para la utilización de los recursos laborales disponibles (Martínez, Salanova, Llorens y Cifre, 2003).

La autoeficacia incrementa el desempeño a lo largo del tiempo, y a su vez, el éxito en el desempeño produce un aumento en los niveles de autoeficacia de las personas (Shea y Howell, 2000), y así se van acumulando espirales de autoeficacia y desempeño a lo largo del tiempo.

Cabe mencionar que la información brindada se resume, es fácil comprender de la importancia que tiene la autoeficacia en el día a día del trabajador y en su salud psicosocial. Los trabajadores que no se sienten capaces de realizar sus tareas se sienten abrumados por el trabajo diario, lo cual, con el paso del tiempo, genera malestar y emociones negativas hacia su trabajo.

En cuanto a la justificación de la investigación, esta se planteo de la siguiente manera: la justificación de la investigación, radica en poder determinar la relación que existe entre la felicidad en el trabajo y la autoeficacia, partiendo desde el punto de vista laboral e individual, con el fin de incrementar el rendimiento y productividad por parte en los colaboradores. La felicidad por lo tanto es clave en la calidad de vida de las personas, ya sea en lo personal como en lo organizacional, facilitando la construcción de mejores relaciones interpersonales, aumentando la persistencia en el logro de objetivos, la productividad, la creatividad, la innovación, la satisfacción laboral y la motivación intrínseca al interior de las empresas (Fernández, 2015).

En base a lo expuesto, es que se a planteado el siguiente objetivo general: Determinar la influencia que existe entre la autoeficacia sobre la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la ciudad de Juliaca. A sí mismo, el objetivo específico establecidos son: a) Describir los niveles de autoeficacia y la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la ciudad de Juliaca b) Determinar los niveles de relación que existen entre autoeficacia y felicidad en el trabajo en los emprendedores de la ciudad de Juliaca.

## **2 MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Diseño**

El estudio se encuadra en el diseño no experimental de corte transeccional de tipo descriptivo correlacional predictivo. Según (Hernández et al., 2014), los estudios correlacionales pretenden determinar cómo se relacionan o vinculan diversos conceptos, variables o características entre sí o, también, si no se relacionan, donde los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Müggenburg & Pérez, 2007).

### **2.2 Participantes**

Tamayo (2008) afirma "una población está determinada por sus características definitorias, por lo tanto, el conjunto de elementos que posean estas características se denomina población". Para el levantamiento de la información se contó con la participación de 360 emprendedores de la ciudad de Juliaca, quienes participaron en la presente investigación considerándose las características. De los participantes fueron considerándose el sexo, edad, estado civil, perspectiva empresarial, sector en la que labora, cantidad de colaboradores de la empresa y años de experiencia.

Para determinar la muestra de los 360 emprendedores, se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia; es decir se considera los criterios de los investigadores:

Criterios de inclusión: Emprendedores mayores de 18 años, representantes directos del negocio (conyugue, socios).

Criterios de exclusión: Clientes, trabajadores de la empresa, menores de edad.

### **2.3 Análisis estadísticos**

Para adelantar el análisis estadístico se empleó el SPSS versión 27.0 (IBM-Corp, 2019). Para la estadística descriptiva y de correlación los datos se mostraron con una confiabilidad del 95% ( $p=.05$ ) con un margen de error del 5%. Asimismo, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (por ser una población mayor a 50 a la prueba estadística no paramétrica, dado que no siguen una distribución normal, puesto que el nivel de significancia es menor al 5% ( $p<0.05$ ) por lo cual se aplicó la correlación de Rho Spearman. Adicionalmente para

comprobar el efecto de la variable autoeficacia sobre la variable felicidad en el trabajo se efectuó un análisis de regresión lineal múltiple.

#### **2.4 Declaración sobre aspectos éticos**

En la presente investigación, se ha solicitado los permisos respectivos, la información y los datos utilizados fueron realizadas de manera verídica, sin manipulación alguna, ni adulterada, así mismo su registro fue en base a los instrumentos el cual menciono, la encuesta. La información recolectada, fue gracias al apoyo de los emprendedores de diferentes rubros de la ciudad de Juliaca. Cabe mencionar que hubo una relación de respeto mutuo entre ambas partes, se mantendrá en anonimato los nombres de los encuestados para mantener sus convicciones de tipo moral, religiosa o social.

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

En la tabla 1, se exterioriza que el mayor porcentaje de trabajadores, un 56.1% son de sexo masculino, y el 43.9% son femenino. En cuanto a la edad, entre 31 a 41 años representa el 44.7%, seguido por las edades 25 a 30 años. Respecto al estado civil el 36.9% de los participantes son convivientes, seguido por un 33.3% solteros, 25.3% son casados, y en menor proporción un 25.3% son divorciados, 1.7% viudos. Sobre la perspectiva empresarial, la mayoría (78.6%) son dueños de negocios (emprendimientos). Respecto al sector que pertenecen, la mayoría son comerciantes, en específico el 27.5% de participantes laboran en restaurantes. Cantidad de colaboradores donde laboran son menores de 10 personas (84.2%). Por último, respecto a los años de experiencia, el 41.4% laboral menos de 3 años, seguido entre 4 a 6 años.

**Tabla 1**

*Características demográficas de la población de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	158	43.9%
	Masculino	202	56.1%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	36	10.0%
	Entre 25 a 30	130	36.1%
	Entre 31 a 40	161	44.7%
	Mayor a 41	33	9.2%
Estado civil	Soltero(a)	120	33.3%
	Casado(a)	91	25.3%
	Conviviente.	133	36.9%
	Divorciado (a).	10	2.8%
Respecto a su perspectiva empresarial:	Viudo (a).	6	1.7%
	Quisiera empezar un negocio	28	7.8%
	Estoy por empezar un negocio	46	12.8%
	Soy dueño de un negocio	283	78.6%
	Tengo otros planes no comerciales	3	0.8%
Sector en la que labora	Sector Inmobiliarias	22	6.1%
	Sector Restaurantes	99	27.5%

	Sector Automotriz	80	22.2%
	Sector Retail		24.7%
	Sector Salud	25	6.9%
	Sector Educación	22	6.1%
	Sector bancos y cajas	6	1.7%
	Otros	17	4.7%
Cantidad de colaboradores de la empresa	Menos de 10	303	84.2%
	Entre 11 a 20	34	9.4%
	Entre 21 a 50	12	3.3%
	Entre 51 a 100	11	3.1%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	149	41.4%
	Entre 4 a 6 años	114	31.7%
	Entre 7 a 10 años	25	6.9%
	Mayor a 10 años	72	20.0%

En la tabla 2, los resultados en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los emprendedores de la variable: autoeficacia en el trabajo y sus dimensiones, se distribuyen de la siguiente manera: Respecto a la variable autoeficacia en el trabajo, la mayoría de los trabajadores (86.1%) percibe en un nivel alto, mientras que el restante 13.9% la distingue como medio. En relación con las dimensiones, el 79.2% considera tener autogestión, seguido por un 20.8% que considera en un nivel medio. Por otro lado, el 77.8% percibe practicar la transferencia, seguido por un 22.2% en un nivel intermedio. De igual manera el 77.8% percibe una metacognición, seguido por el 22.2% en un nivel intermedio. También el 76.4% percibe meta—aprendizaje, seguido por el 23.6% en un nivel intermedio. Por último, el 83.3% de emprendedores perciben tener autocuidado, seguido por un 16.7% que perciben en un nivel intermedio.

Para la variable felicidad en el trabajo, solo el 35% perciben en un nivel alto, y el 65% la perciben en un nivel intermedio.

**Tabla 2***Análisis descriptivo de las variables de estudio – general*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Autoeficacia en el trabajo	Baja	0	0.0%
	Media	50	13.9%
	Alta	310	86.1%
Autogestión	Baja	0	0.0%
	Media	75	20.8%
	Alta	285	79.2%
Transferencia	Baja	0	0.0%
	Media	80	22.2%
	Alta	280	77.8%
Metacognición	Baja	0	0.0%
	Media	80	22.2%
	Alta	280	77.8%
Meta-Aprendizaje	Baja	0	0.0%
	Media	85	23.6%
	Alta	275	76.4%
Autocuidado	Bajo	0	0.0%
	Medio	60	16.7%
	Alto	300	83.3%
Felicidad en el trabajo	Baja	0	0.0%
	Media	234	65.0%
	Alta	126	35.0%
Total		360	100.0%

### 3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3, muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Autoeficacia en el trabajo y felicidad en el trabajo con sus respectivas dimensiones, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.



**Tabla 3***Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia en el trabajo	0.096	360	0.001
Autogestión	0.108	360	0.001
Transferencia	0.111	360	0.001
Meta-cognición	0.129	360	0.001
Meta-Aprendizaje	0.163	360	0.001
Autocuidado	0.129	360	0.001
Felicidad en el trabajo	0.121	360	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

**3.3 Resultados correlacionales**

Según la Tabla 4, se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de autoeficacia en el trabajo y felicidad en el trabajo con un nivel de relación alto, directo y significativo ( $r = ,848$ ,  $p < 0.001$ ). De igual forma, una relación alta, directa y significativa con autogestión ( $r = ,812$ ,  $p < 0.001$ ), una relación directa de magnitud alta y significativa con transferencia ( $r = ,781$ ,  $p < 0.001$ ), una relación positiva alta con metacognición ( $r = ,704$ ;  $p < 0.001$ ), una relación directa de magnitud alta y significativa con meta-aprendizaje ( $r = ,792$ ;  $p < 0.001$ ) y finalmente una relación con un nivel de relación alto, directo y significativo con autocuidado ( $r = ,899$ ;  $p < 0.001$ ).

**Tabla 4***Análisis de correlación entre las variables de estudio Autoeficacia en el trabajo y Felicidad*

Variable independiente	Felicidad en el trabajo	
	r	P
Autoeficacia en el trabajo	,848**	0.001
Autogestión	,812**	0.001
Transferencia	,781**	0.001
Meta-cognición	,704**	0.001
Meta-Aprendizaje	,792**	0.001
Autocuidado	,899**	0.001

### 3.4 Análisis de regresión

En la tabla 5, se observa que el modelo de regresión lineal múltiple explica el efecto de los indicadores de la variable autoeficacia en el trabajo sobre la felicidad en el trabajo. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que las dimensiones: Autocuidado, Transferencia, Meta-cognición, Meta-Aprendizaje y Autogestión explican la variabilidad de la felicidad en el trabajo en un 78.8%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asumen que la dimensión Autocuidado es el predictor más importante ( $t = 14.675$ ,  $p < .05$ ), seguido por Autogestión ( $t = 4.886$ ,  $p < .05$ ).

**Tabla 5**

*Coefficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre la felicidad en el trabajo*

Modelo: R2 ajustado = .788	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estándar		
(Constante)	-3.615	1.007	-3.592	0.000
Autogestión	0.326	0.067	4.886	0.000
Transferencia	-0.046	0.075	-0.614	0.540
Meta-cognición	-0.076	0.062	-1.235	0.218
Meta-Aprendizaje	0.195	0.106	1.846	0.066
Autocuidado	0.972	0.066	14.675	0.000

a. Variable dependiente: Felicidad en el trabajo

#### 4 DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar la influencia que existe entre la autoeficacia sobre la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la ciudad de Juliaca De acuerdo a los resultados mostrados, se determina una influencia con una variabilidad del modelo en un 78.8%. Cabe destacar que solo dos dimensiones de cinco son las que predicen la felicidad en el trabajo: Autocuidado ( $t = 14.675$ ,  $p < .05$ ), seguido por Autogestión ( $t = 4.886$ ,  $p < .05$ ). Según los resultados de la búsqueda, se ha encontrado que la autoeficacia en el trabajo puede ser un predictor de la felicidad en el trabajo tal como lo menciona en la investigación de Calderon-Mafud et al. (2019) , además los resultados obtenidos indicaron que la autoeficacia tiene correlaciones positivas con las dimensiones psicosociales del bienestar. También, al analizar las escalas de afectos y expectativas correlacionaron con valores altos, lo que podría sugerir que cuando los emprendedores se perciben a sí mismos más seguros de enfrentar las exigencias de su trabajo, también perciben que sus expectativas de futuro son más elevadas, y posiblemente influya al hacerlo sentir satisfecho, tranquilo y con sentimientos de confianza hacia su trabajo (Warr, 1987; 2003). ¿Qué determina la felicidad? esta fue la cuestión de partida que se plantearon Lyubomirsky, Sheldon y Schkade (2005), para identificar de manera empírica los factores que determinan la felicidad. Tras el estudio plantearon que la felicidad viene determinada por tres factores con diferente porcentaje de incidencia: a) el valor de referencia (50%), es decir, que un 50 por ciento de las diferencias entre los niveles de felicidad de las personas viene determinado genéticamente, b) la actividad deliberada (40%), lo que supone que el 40 por ciento de las diferencias en la felicidad se explica por el comportamiento y c) las circunstancias (10%), esto significa que tan sólo el 10 por ciento de la discrepancia en los niveles de felicidad se explica por las diferencias en las circunstancias de la vida o sus situaciones. Las aportaciones de esta investigación indican, pues, que aparte de los genes y de las situaciones a las que hace frente, queda un elemento decisivo: el comportamiento. Por consiguiente, la clave de la felicidad no consiste en cambiar la constitución genética ni en cambiar las circunstancias, sino en las actividades deliberadas de todos los días. Teniendo esto en cuenta, una persona tiene un potencial del 40 por ciento con capacidad de control, es decir, un margen de maniobra del 40 por ciento de oportunidades para aumentar o disminuir el nivel de felicidad a través de lo que hace en la vida cotidiana y de la manera de pensar (Lyubomirsky, 2008). Finalmente, la presente investigación concuerda y evidencia tal resultado, considerando que el autocuidado y la autogestión promueven la salud integral y la capacidad de enfrentar los desafíos de la vida de manera más efectiva. Estas prácticas son fundamentales para mantener un equilibrio entre las demandas

del entorno y el cuidado de uno mismo. Por tanto la autoeficacia influye en que las personas tienden a elegir y comprometerse en actividades en las cuales se consideran altamente eficaces, y tienden a evitar aquellas en las cuales se consideran ineficaces, como en el caso de la socialización organizacional, en donde los individuos eligen interactuar socialmente en un ambiente que comprenden mejor y en donde sus habilidades y creencias de eficacia se han visto reforzadas por el reconocimiento social y el entrenamiento (Calderón-Mafud, 2016; Wei y Taormina, 2014).

Respecto al objetivo específico uno, los niveles de autoeficacia y sus dimensiones son considerados altas, percepciones mayores del 70%. Resultados que no podemos comparar por la limitada información a nivel descriptivo. Sin embargo respecto a la variable de felicidad en el trabajo solo el 35% perciben con un nivel alto, este resultado tiene relación con la investigación de Deza-Quispe & Flores-Aguilar (2022) donde también evidenciaron que solo el 16.7% de emprendedores perciben la satisfacción con la vida, variable relacionado con la presente investigación. Un nivel bajo de felicidad en el trabajo puede tener efectos negativos significativos tanto en el bienestar personal como en el rendimiento laboral. Como menciona Cardona-Londoño (2016) algunas de las implicaciones de un bajo nivel de felicidad laboral pueden incluir trabajadores menos comprometidos, menos eficaces y un clima laboral menos favorable. Domínguez (2022) indica que es importante que las organizaciones presten atención a la felicidad laboral y tomen medidas para mejorarla, ya que puede tener un impacto significativo en el bienestar y el desempeño de los empleados, además resalta que "Si bien podemos decir que la felicidad es contagiosa, porque lo es, lo es mucho más la infelicidad. Y es ella uno de los factores más graves que nos agobian hoy en día, la causa de que cerca de 70% de las personas hoy quisieran irse de su trabajo, cambiar de rol o empresa o simplemente cambiar a su jefe si tuvieran los poderes mágicos para hacerlo". Por último, Sanín-Posada (2017) menciona que promover un ambiente laboral positivo, proporcionar oportunidades de desarrollo y reconocimiento, y fomentar la comunicación y el apoyo entre los miembros del equipo; son algunas de las estrategias que pueden ayudar a mejorar el nivel de felicidad en el trabajo.

En relación con el objetivo específico dos, los resultados de la presente investigación evidencia que existe relación alta positiva y significativa entre autoeficacia en el trabajo con la felicidad en el trabajo ( $r = ,848, p < 0.05$ ). Al respecto, en un estudio realizado en trabajadores mexicanos encontró que la autoeficacia tiene correlaciones positivas con el bienestar del trabajador ( $r = ,460, p < 0.05$ ), Calderón-Mafud et. al (2016), según la correlación de Pearson

entre los entre los factores de efectos colaterales del bienestar laboral y autoeficacia, investigación relacionada con el presente estudio. Aguinaga-Serruto & Palomino-Huamani (2022) en su investigación evidenciaron que hay relación entre la variable felicidad laboral y la variable autoeficacia, con un valor de ( $r= 0.562$ ,  $p < 0.05$ ), existiendo una correlación positiva moderada. Por su parte Rifá-Fabregat (2021) en un artículo publicado concluye que los individuos con una mayor autoeficacia pueden sentirse más capaces de enfrentar los desafíos laborales y lograr resultados positivos, lo que puede contribuir a su felicidad en el trabajo. También como menciona Perandones-González et al. (2013) los resultados muestran correlaciones significativas y positivas entre las puntuaciones en felicidad subjetiva y tres dimensiones de autoeficacia docente, aunque la población es diferente al presente estudio, se logra determinar similar resultado de correlación. El doctor Martínez-Mejía (2020), discute que la autoeficacia en el trabajo parte de la Teoría Sociocognitiva de Albert Bandura: Se refiere a la creencia de una persona en su capacidad para llevar a cabo tareas específicas o alcanzar metas. La autoeficacia influye en cómo una persona se acerca a los desafíos y dificultades. Cuanto mayor sea la autoeficacia percibida, más probable será que una persona emprenda nuevas tareas y persista en ellas, incluso frente a obstáculos. Es decir, los emprendedores que tienen una alta autoeficacia pueden sentirse más capaces de realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos, lo que puede contribuir a su felicidad en el trabajo. El papel de la productividad en la mejora de la felicidad en el lugar de trabajo fue indicado en varios estudios (Sheldon y Lyubomirsky 2007). En su libro "The Happiness Advantage", el autor Shawn Achor ha mencionado que podemos utilizar plenamente las facultades intelectuales cuando nos sentimos seguros y felices. Caleb Papineau, autor del blog Tinypulse, ha ilustrado maravillosamente un modelo de cómo la felicidad en el lugar de trabajo se relaciona con la productividad y la creatividad, y la mejora. Su análisis estadístico reveló: a) Las personas felices son un 31% más productivas y tres veces más creativas que las demás. b) La felicidad mejora la rentabilidad de las empresas en un 147%. c) El 75% de las personas dejan su trabajo porque están descontentos con el jefe y no con el trabajo. d) La pérdida de productividad de los trabajadores cuesta alrededor de 1 billón de dólares en todo el mundo, lo que supone una revelación impactante para la economía mundial. e) La infelicidad en el trabajo es el resultado de la falta de motivación intrínseca y de la incapacidad para afrontar el estrés. Los resultados del presente estudio muestran la importancia que tiene la autoeficacia en los emprendedores, no sólo para crear bienestar en ellos, sino también para con sus colaboradores.

## 5 CONCLUSIÓN

En conclusión, la autoeficacia en el trabajo influye en la felicidad laboral de los emprendedores como: disfrutar del trabajo, contar con buena salud, estabilidad interior, bienestar objetivo, estabilidad profesional, un buen clima organizacional la unidad de trabajo, una motivación interna. También, estudios demostraron que la autoeficacia es un predictor de la felicidad en el trabajo. Finalmente, después de este recorrido por la felicidad, se puede terminar con esta frase del autor Rodríguez y Sanz (2011) que resume la intención de este ensayo crítico: “El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento” (p. 48). La autoeficacia también puede influir en cómo los empleados afrontan el estrés y los obstáculos en el trabajo. Aquellos con una alta autoeficacia son más propensos a utilizar estrategias efectivas para superar los desafíos, lo que puede reducir los niveles de estrés y aumentar la sensación de bienestar. Una mayor autoeficacia puede conducir a una mayor felicidad laboral al mejorar la competencia percibida y el logro personal en el entorno laboral. Promover la autoeficacia y crear un entorno laboral que fomente la satisfacción y el éxito puede tener un impacto positivo en la felicidad general de los empleados en su lugar de trabajo.

El recurso humano en las organizaciones es elemental, por encima de los procesos internos, de los modelos económicos que se empleen y estrategias a desarrollar por la empresa, ya que el recurso humano es el motor de la organización e invertir en ello contribuye al bienestar general, impulsando así la productividad, el rendimiento, el estrés laboral. La felicidad en el trabajo puede extenderse como el fuego. Los empleados que sienten placer al hacer su trabajo son un gran ejemplo para otros que están menos motivados. Por otro lado cuando los individuos tienen una alta autoeficacia en relación con sus habilidades y tareas laborales, se observan varios beneficios: mayor Confianza: confían en su capacidad para enfrentar desafíos y cumplir con sus responsabilidades laborales; mayor Motivación: los empleados se sienten más comprometidos y comprometidos con sus tareas, lo que a su vez puede llevar a un mayor esfuerzo y rendimiento; resiliencia ante desafíos: los individuos con alta autoeficacia son más propensos a ver los desafíos como oportunidades ; tienen una mayor disposición para enfrentar y superar las dificultades laborales; mejor bienestar emocional: la autoeficacia está relacionada con un mayor bienestar emocional en el trabajo; mejor desempeño: los empleados confían en que pueden realizar sus tareas con éxito, lo que lleva a una mayor eficiencia y efectividad en el trabajo. Una alta autoeficacia en el trabajo es un predictor clave de éxito laboral y bienestar emocional.

Destacamos la necesidad de fomentar programas de formación que mejoren las capacidades de los miembros nuevos de las organizaciones, y también facilitando entornos de apoyo social, que creen certidumbre entre los empleados, desarrollando, a su vez, mejores creencias de eficacia para enfrentar los retos laborales. Finalmente, se puede decir que la autoeficacia es una variable relevante, pero limitada en sus efectos. Y que, en las condiciones actuales de empleo en los emprendimientos, aspectos como carecer de acceso a instituciones de salud, y/o tener largas jornadas laborales puede disolver los efectos positivos de las creencias positivas de los trabajadores.

## 6 REFERENCIAS

- Aguinaga-Serruto, J. F., & Palomino-Huamani, G. D. (2022). *Felicidad laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima*. 30. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Prentice Hall
- Boehm, J. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116.
- Calderon-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodriguez, C., & Preciado-Serrano, M. de L. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas En Psicología*, 41(March), 86–103.
- Calderón Mafud, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3).
- Cardona-Londoño, I. L. (2016). La felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas privadas. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1–16. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14520#?>
- Caycho Rodríguez, C. (2010). Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros periurbanos y urbanos marginales de Lima. *UCV-Scientia*, 2(1), 61-68
- Carballeira, M. González, J. Marrero, R. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de Psicología*, 31(1), 199-206. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.1.166931>
- Deza-Quispe, D., & Flores-Aguilar, H. (2022). Engagement y satisfacción con la vida en emprendedores de la región de Puno, 2021. *Universidad Peruana Unión*, 1–14. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/6642>
- Edgar, F., Geare, A., Halhjem, M., Reese, K. & Thoresen, C. (2015). Well-being and performance: Measurement issues for HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(15), 1983–1994.
- Fabregat, M. R. (1614853854000). ¿qué es la Felicidad en El Trabajo? LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-felicidad-en-el-trabajo-mireya-rif%C3%A1-fabregat/?originalSubdomain=es>
- Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional, como construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B. Chile
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*. 12, 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Garzón-Castrillon M. (2017) *Cómo gestionar la felicidad en el trabajo* Revista Ide@s Concyteg, 12 No 161, pp,1-21. <https://bit.ly/37VfezT>
- Gutiérrez, M. y Gonçalves, T. (2013). Activos para el desarrollo, ajuste escolar y bienestar subjetivo de los adolescentes. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 13(3), 339-355.
- G., Juan Dominguez. (2022, junio 27). Cuando la felicidad en el trabajo no es lo que importa. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Cuando-la-felicidad-en-el-trabajo-no-es-lo-que-importa-20220626-0006.html>
- Hackman, J. R. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 309–319.



- Huang, H. (2016). Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting [Doctoral dissertation]. University of Maryland, College Park, EE. UU.
- Kang, J. H., Matusik, J. G., Kim, T. Y., & Phillips, J. M. (2016). Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: A cross-level investigation. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 628-642. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.08.002>
- López, J.P., & Fierro, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181-211. <https://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08>
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Lyubomirsky, S., King, L. y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: ¿does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803
- Lyubomirsky, S. (2008). La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar. Barcelona: Urano.
- Martínez-Mejía, E. [@DrEmmanuelMartinezMejia]. (2020, julio 13). *AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO Un recurso personal para afrontar exigencias laborales con alto desempeño*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=I5mHhCu3dzo>
- Martínez, I.M.; Salanova, M.; Llorens, S. y Cifre, E. (Málaga, 2003). Papel del bienestar psicológico sobre la autoeficacia en grupos de trabajo asistido por ordenador. Un estudio experimental longitudinal. VIII Congreso de Psicología Social Torremolinos.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. Recuperado de <https://bit.ly/2R3Iond> [Fecha de consulta: 30 de mayo de 2023].
- Oberle, E., Schonert-Reichl, K. y Zumbo, B. (2011). Life satisfaction in early adolescence: Personal, neighborhood, school, family, and peer influences. *Journal of Youth and Adolescence*, 40(7), 889-901
- Perandones-González, T., Herrera-Torres, L., & Lledó-Carreres, A. (2013). Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 3(3), 277–288. <https://doi.org/10.1989/ejihpe.v3i3.50>
- Pulido, F. y Herrera, F. (2018). Predictores de la felicidad y la inteligencia emocional en la educación secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 71-84. <https://doi.org/10.15446/rcp.v27n1.62705>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work*. Wiley-Blackwell. Qaiser,
- Pryce-Jones, J. & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134.
- Qaiser, S., Abid, G., Arya, B. & Farooqi, S. (2018). Nourishing the bliss: antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-15.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2015). Calidad de vida, fortalezas personales, depresión y estrés en adolescentes según sexo y estrato. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 14(2), 155-170.
- Rego, A. & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10(10), 65-80.
- Rode, J., Arthaud-Day, M., Mooney, C., Near, J., Baldwin, T., Bommer, W. & Rubin, R. (2005). Life satisfaction and student performance. *Academy of Management and Learning & Education*, 4(4), 421-433.
- Rodríguez, A., y Sanz, A. (2011). La felicidad en el trabajo.
- Rodríguez, C. y Caño, A. (2012). Autoestima en la adolescencia: análisis y estrategias de

- intervención. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(3), 389-403.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1 (Completo, No. 609).
- Salanova, M. & Sanín, A. (2015). Análisis psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75–83.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785- 822. Doi: 10.1177/1059601112470405
- Salanova, M.; Llorens, S. y Schaufeli, W.B. (2009). ¿Do Gain Cycles of Efficacy Beliefs, Positive Affect and Activity Engagement Exist? A Longitudinal and Multi-Sample Study. Manuscrito sometido para su publicación.
- Sanín-Posada, A. (2017). Felicidad y optimismo en el trabajo hallazgo de investigación científica. *Universitat Jaume I, Departamento de Psicología. Valencia*, 11–139. [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017\\_Tesis\\_Sanin\\_Posada\\_Alejandro.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin_Posada_Alejandro.pdf?sequence=1)
- Shea, C.M. y Howell, J.M. (2000). Efficacy-performance spirals: an empirical test. *Journal of Management*, 26, 791-811.
- Vázquez, S. (2012). La felicidad en el trabajo y en la vida. Madrid, España: Actualia Editorial
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Londres: Oxford University Press.
- Warr, P. (2003). 20 Well-Being and the Workplace. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, 392.
- Wei, W. y Taormina, R. J. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing inquiry*, 21(4), 346-357.
- Wright, T. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of performance. *J. Occup. Health Psychol.* 5(1), 84–94.
- Zelenski, J., Murphy, S. & Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537.

# ANEXOS

## Revista: Cuadernos de Administración

Cuadernos de Administración 🔔 👤

[← Volver a Envíos](#)

38300 / Cruz-Mamani / La autoeficacia como predictor de la felicidad en el trabajo de los emprendedores de la ciudad de. [Biblioteca de envío](#)

Flujo de trabajo **Publicación**

Envío **Revisión** Editorial Producción

**Archivos de envío** [🔍 Buscar](#)

▶	📄 152544 01 - ARTICULO - Thony Iris y Mirka_v27 - Sumision.docx	diciembre 23, 2023	Texto del artículo
---	---	--------------------	--------------------

[Descargar todos los archivos](#)

**Discusiones previas a la revisión** [Añadir discusión](#)

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
No hay artículos				

**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

**RESOLUCIÓN N° 0492A-2023/UPeU-FCE-CF**

Ñaña, Lima, 13 de setiembre del 2023

**VISTO:**

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Mirka Marita Vargas Niño De Guzman** identificado(a) con código Universitario N°201610544, **Iris Gabriela Choquecota Chumbe** identificado(a) con código Universitario N° 201612126 y **Thony Yhordy Nina Mamani** identificado(a) con código Universitario N° 201612079, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Mirka Marita Vargas Niño De Guzman, Iris Gabriela Choquecota Chumbe y Thony Yhordy Nina Mamani**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 13 de setiembre del 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

1. Aprobar la sustentación de: **Mirka Marita Vargas Niño De Guzman, Iris Gabriela Choquecota Chumbe y Thony Yhordy Nina Mamani**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Ansel Vargas Martínez Secretario: Mtro. Julio Samsel Torres Miranda Vocal: MSc. Giovanni Elizabeth Estela Delgado Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Mirka Marita Vargas Niño De Guzman  Iris Gabriela Choquecota Chumbe  Thony Yhordy Nina Mamani	La autoeficacia como predictor de la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la ciudad de Juliaca, 2023	Miércoles 04 de octubre de 2023 09:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez**  
DECANA



**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**  
SECRETARÍA ACADÉMICA