



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Alvarez Quiñones, Andrea (orcid.org/0000-0003-3749-4422)

Felipe Davila, Lucero Janeth (orcid.org/0000-0002-2847-094X)

ASESOR:

Dr. García García, Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis en primer lugar a Dios por ser nuestra fortaleza en todo momento, a nuestros padres porque nunca dudaron de nuestro potencial, a nuestro docente García, Eddy Eugenio quien nos instruyó en la elaboración de nuestra investigación y a las personas que nos motivaron en el transcurso de la carrera.

Las autoras

Agradecimiento

Gracias a Dios por darnos el privilegio de la vida, a nuestros padres por formarnos en el camino del bien y brindarnos su apoyo incondicional, a nuestros seres queridos quienes nos alentaron a no darnos por vencidas y a nosotras mismas porque a pesar de las adversidades, nos levantamos y seguimos adelante para ejercer esta hermosa carrera.

Las autoras

Índice de contenido

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| 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 | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 26 |
| VII. RECOMENDACIONES | 27 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS | 35 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Relación entre Calidad de Vida laboral y valores hacia el trabajo | 18 |
| Tabla 2. Relación entre Calidad de Vida laboral y apertura al cambio | 19 |
| Tabla 3. Relación entre Calidad de Vida laboral y conservación | 20 |
| Tabla 4. Relación entre Calidad de Vida laboral y auto engrandecimiento | 21 |
| Tabla 5. Relación entre Calidad de Vida laboral y auto trascender | 22 |

Resumen

El estudio se abordó con la finalidad de determinar la relación entre Calidad de vida laboral y Valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana. La metodología era a través del enfoque cuantitativo, siendo un nivel correlacional, del tipo básico presentando un diseño no experimental, en la cual se usaron los instrumentos Calidad de vida laboral (CVL) y Escala de valores hacia el trabajo (EVAT), teniendo una muestra de 425 personales de enfermería. Los resultados indican correlación positiva muy alta con sig. 0,00 con un coeficiente de Rho Spearman de 0,902, evidenciando a su vez un vínculo en calidad de vida laboral y las dimensiones de valores hacia el trabajo, lo cual permite tener metas laborales como personales que favorecen la adaptación al cambio y la búsqueda de superación personal y profesional. En conclusión, se demostró que las variables mantienen relación entre ellas en conjunto con las dimensiones.

Palabras Clave: Calidad de vida, Autorrealización, Bienestar psicológico, Satisfacción y Enfermería.

Abstract

The study was approached with the purpose of determining the relationship between Quality of work life and Values towards work in nursing staff of a hospital in Metropolitan Lima. The methodology was through the quantitative approach, being a correlational level, of the basic type presenting a non-experimental design, in which the instruments Quality of Work Life (CVL) and Scale of Values towards Work (EVAT) were used, having a sample of 425 nursing personnel. The results indicate very high positive correlation with sig. 0.00 with a Rho Spearman coefficient of 0.902, evidencing in turn a link between quality of work life and the dimensions of values towards work, which allows having work and personal goals that favor adaptation to change and the search for personal and professional growth. In conclusion, it was shown that the variables maintain a relationship between them together with the dimensions.

Keywords: Quality of life, Self-realization, Psychological well-being, Satisfaction and Nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día se enfrentan a considerables cambios, el impulsar la calidad de vida en el trabajo trae la adquisición de diversos beneficios idóneos para la implicación de valores, favoreciendo así a la contención del intelecto del individuo, de tal forma que permite incrementar el desempeño y mejorar los niveles del servicio, es decir, si el colaborador cubre sus necesidades a través de recursos y actividades que conllevan a su bienestar laboral, adquieren el significado de valores, actitudes y motivaciones respecto a sus expectativas y contribuye al alcance de sus metas.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), identificó en 16 países, considerando Chile, Bolivia, Paraguay entre otros que la calidad de vida se redujo, a un 46 %, cuenta con baja satisfacción laboral, un 22% cuenta con un salario básico, un 43% labora sin estar en planilla o contrato formal, un 45% no cuenta con ningún beneficio laboral, un 27% labora más de 48 horas semanalmente, por ello mediante estos indicadores se refleja que el estilo de vida en los colaboradores de diversas empresas son escasas por lo que ha repercutido en su bienestar emocional. A su vez la OIT (2020) realizó un análisis referido a la calidad de vida en el trabajo, donde en países de Sudamérica en mención a Venezuela, Brasil y Colombia se halla entre el 72% y el 84% de trabajadores que no están conformes con las condiciones de labor, a medida que no se cumplen con ciertos requisitos como la igualdad, la protección y la consideración de la integridad lo cual no se demostrará las habilidades del trabajador. Asimismo, la OIT (2020) reflejó que en países Asiáticos como Singapur, Catar, Hong Kong y de Estados Unidos se aprecia que un 19% de los colaboradores están motivados y cumplen con sus funciones de manera productiva, ya que no reciben recursos personales y organizacionales para su bienestar laboral, asimismo en Europa como también en Argentina obtuvieron un 14% y en España solo el 13% esto indica que no tienen motivación para la alcanzar sus metas personal, profesionales o laborales donde se contó con 12,000 empleados a nivel mundial y se calculó un 37% de trabajadores que no se involucran con los valores hacia el trabajo, por lo que afecta a las metas en común que tienen las organizaciones.

En cuanto a la realidad nacional el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) respecto a las condiciones laborales, expresó que un 50% de trabajadores están satisfechos actualmente con sus condiciones laborales; sin embargo, hace 3 años atrás era de un 82% en base a su calidad de vida laboral esto indica una reducción del porcentaje. Por otro lado, al separar la estadística, se evidenció que el nivel de valores hacia el trabajo de los colaboradores bajó a un 68%. Además, ha calculado que en lo que va del año 2021 el empleo adecuado disminuyó en un 11,1% equivalente a 915 mil 100 personas por diversos factores, como la influencia de las condiciones de trabajo y falta de compromiso y valores hacia su ocupación.

En cuanto a la realidad local, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) afirmó que en Lima Metropolitana el sector de salud tiene una cifra de 349 mil colaboradores que perdieron su trabajo debido a inadecuadas condiciones de trabajo. A su vez se ha observado en la institución que la calidad de vida laboral tiene limitaciones en extender condiciones laborales idóneas esto siendo un obstáculo para llegar a los valores hacia el trabajo, debido a la falta de iniciativa de la institución es por ello que aquella situación se puede deber a la carencia de recursos, beneficios que la organización no otorga a los colaboradores, esto afectando la relación laboral y el sentido de vinculación con los valores en el centro debido a que se ha identificado que la organización no genera en los trabajadores satisfacción, la carencia de superación personal, bajo rendimiento laboral, baja empatía con su entorno y escaso bienestar personal. Es por ello que el presente estudio se ejecutó en colaboradores de enfermería de un hospital, debido a que se ha identificado que el problema traería como consecuencias un inadecuado desenvolvimiento integral en la organización por medio de la ausencia de valores dentro y fuera de la empresa mediante baja productividad laboral, deserción, dificultad en la adaptación y una carencia de superación profesional. Ante ello se desea investigar la relación entre las variables y los elementos claves para evolucionar en pos del incremento del bienestar de los trabajadores, de esta manera promover valores hacia el trabajo.

En relación con el problema de estudio se estableció la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?

La investigación tuvo como justificación teórica, la revisión de modelos y teorías conceptuales de esta manera enriquecer la información de las variables debido a que no existen diversas investigaciones de estas dos variables, además que servirá de aporte bibliográfico. A nivel social se buscó contribuir en las diferentes instituciones de salud a que el personal cuente con adecuadas condiciones y recursos tanto psicológicos y físicos, para así promover la ejecución de valores y su implicancia en el entorno laboral, de esta manera conlleven a su bienestar y cumplimiento de metas.

La investigación presentaba como objetivo general: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Como objetivos específicos se planteó lo siguiente: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y apertura al cambio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Determinar la relación entre calidad de vida laboral y conservación en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Determinar la relación entre calidad de vida laboral y auto engrandecimiento en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Determinar la relación entre calidad de vida laboral y auto trascender en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Respecto a la hipótesis general: Existe relación entre calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha realizado búsqueda de información en fuentes confiables de las dos variables de estudio, sin embargo, no se ha encontrado investigaciones que vinculen ambas variables, así mismo destacar que se ha hallado información de maneras separadas de las variables calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo para la formación e implementación de este estudio.

Como antecedentes internacionales se encuentran los autores Castaño y Páez (2020) quienes buscaron el vínculo entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral, con estrategias de afrontamiento ante el estrés, teniendo una metodología de corte transversal, nivel correlacional y una muestra de 1,254 estudiantes universitarios. Como instrumentos se utilizaron la escala TMMS-24), escala CRIY) y calidad de vida laboral (escala CVP35). Los resultados obtuvieron un $(\rho = 0,622)$ y $(p \text{ valor} = 0,00)$. Se concluye que establece un vínculo positivo moderado entre inteligencia emocional, bienestar de vida laboral y herramientas de afrontamiento. Además, Salgado y Lería (2019) quienes en su trabajo tuvieron como propósito identificar la semejanza entre Burnout, Satisfacción en el trabajo y Calidad de vida de los colaboradores en el centro de salud, a su vez empleando un método que fue de nivel correlacional, participaron un total de 169 personas, se utilizaron los instrumentos Maslach, el MBI y el cuestionario de CVP, como resultado un $\text{Rho Spearman} = 0,676$ y un $p \text{ valor} = 0,00$, esto evidencia relación en los instrumentos. En conclusión, se halló un enlace positivo moderado en las variables investigadas.

Asimismo, los autores Piedimonte y Depaula (2018) en su investigación elaborado en Argentina, tuvieron como propósito hallar la conexión entre los modelos de motivación y valores dirigidos hacia el trabajo en bomberos, la metodología fue de nivel correlacional, a su vez contó con una muestra de 130 bomberos, asimismo, se aplicaron la escala de motivación y la de valores relativos hacia el trabajo. El resultado indicó que las variables poseen un coeficiente de correlación de Pearson de 0,581 y el $p \text{ valor}$ menor a 0,05. En conclusión, establecieron una relación positiva media en las variables, en la cual el trabajo se direcciona y promueve el bienestar personal. Del mismo modo Cuicas et al. (2017), en su trabajo tuvieron como meta encontrar la unión entre valores personales y

valores organizacionales en estudiantes, la metodología era de nivel correlacional, participaron 361 estudiantes, se empleó el instrumento de Valores y el instrumento de valores hacia el trabajo, posterior a ello los resultados que encontraron fue el coeficiente de correlación de Pearson de 0,888 y un p valor de 0,00, por tal razón se precisó en la conclusión una relación positiva considerable entre las variables.

Los autores Freire et al. (2018) buscaron establecer la influencia de valores que representa a un líder sobre su estilo de liderazgo, a su vez usaron el método no experimental y correlacional, a su vez la muestra es de 31 y la población es en personal administrativo de una universidad, empleando el instrumento de Estilos de liderazgo. Los resultados indican un p valor menor que 0,05 lo que es una relación significativa en las variables, a su vez un Spearman Rho = 0,98. Concluyendo con la existencia de una correlación positiva muy alta.

Respecto a los antecedentes nacionales los autores Garcés et al. (2020) en su estudio buscó hallar el lazo entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout de los trabajadores. Además, el método presentó un nivel correlacional, con una muestra de 129 colaboradores de ambos géneros. El resultado que adquirieron fue un coeficiente de correlación de Rho Spearman obteniendo un 0,778 y un p-valor de 0,00, en conclusión, existe un lazo positivo alta en las variables. Así también Adanaqué et al. (2020) se centraron en determinar la unión de elementos sociolaborales y la calidad de vida en los enfermeros. La metodología fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. A su vez, la muestra corresponde a 109 enfermeros, se trabajó con el cuestionario de CVT-GOHISALO. El resultado indicó un rho Spearman=0,672 y un p valor de 0,00. Llegando a concluir con una relación positiva moderada entre las variables.

Los autores, Loli et al. (2020) tenían el propósito de establecer el vínculo entre la calidad de vida laboral y el comportamiento de los ciudadanos en las organizaciones. Su metodología era de enfoque correlacional - transversal, nivel descriptivo y cuantitativo. Su población fue de 435 estudiantes profesionales en organizaciones. Los instrumentos que aplicaron fueron el de calidad de vida en el ámbito laboral y el comportamiento ciudadano empresarial. Como resultado obtuvieron un Pearson $r=0,76$ y un p valor <001 . En conclusión, se reportó una asociación positiva considerable entre las variables estudiadas.

Los autores Riveros y Grimaldo (2017) buscaron encontrar la semejanza entre valores y clima empresarial en profesores de un centro educativo, con una metodología de nivel correlacional, asimismo, la muestra fue constituida en 100 profesores, se aplicaron los materiales de valores de retrato y el de clima empresarial. En los resultados hallaron un coeficiente de correlación de Rho Spearman= 0,655 y un $p=0,00$, en conclusión, se precisó la una correlación positiva moderada entre valores hacia el trabajo y las dimensiones del clima laboral. Además, Noriega (2019), en su trabajo planteó como finalidad hallar el vínculo entre tipos de liderazgo observados y los valores hacia el trabajo en trabajadores. El método empleado fue de nivel correlacional, se aplicó el instrumento de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q.) y la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30, para ello la muestra era de 150 trabajadores, los resultados indican un p valor= 0,00 y un coeficiente de Pearson de 0,899 entre las variables, la conclusión determina una relación positiva considerable directa entre las dimensiones de formas de liderazgo y los valores hacia el trabajo.

En cuanto a las definiciones de la variable de Calidad de vida laboral CVL, Granados (2011) refirió que la variable nace de una serie investigaciones relacionadas con la satisfacción que los colaboradores experimentan en su trabajo. Asimismo, Pérez-Valdecantos et al. (2022) expresaron que se genera por medio del agrado de los requerimientos que son subsanados por la empresa. También, los autores Garrido et al. (2011) mencionaron que se conforma dos dimensiones el primera la objetiva que compone en el contexto de trabajo, aludiendo, a funciones, reglamentación, horarios, seguridad laboral, etc. La segunda es la subjetiva la cual está conformada por el anhelo de querer obtener recompensas o ser reconocido por su labor. Del mismo modo, Uysal, Berbekova y Kin (2020) expresan que la calidad de vida inicia mediante los recursos tangibles al alcance del colaborador por medio de un trabajo eficaz.

Asimismo, Segurado y Agulló (2002) consideran que es la seguridad que se manifiesta por medio de la igualdad que el ser humano percibe, relacionado a la carga laboral y las herramientas psicológicas, organizacionales y relacionales que posee para enfrentarlos, también se aprecia que abarca el equilibrio de todo el entorno. Además, Encinas (2019) menciona que el término CVL alude a la

sensación de cada trabajador referente a su entorno de labor, donde experimenta distintas situaciones tanto positivas como negativas.

Seguidamente Sánchez et al. (2003) expresaron que los profesionales de la salud realizan varias funciones donde están expuestos a riesgos laborales, tales como: condiciones derivadas de la cultura laboral, de la propia actividad del trabajo, además de indicadores personales y sociodemográficos que se ven reflejados en el impacto de la labor del trabajador. Asimismo, Dmitrievich et al. (2018) refirieron que la calidad de vida consiste en ciertas condiciones que van enlazados con el estado económico que tiene el colaborador, el tipo de importancia social que les brinda la empresa, además, del desarrollo que percibe el trabajador dentro de la empresa.

Como fundamentos teóricos para la variable de Calidad de Vida Laboral CVL, los autores Poza y Prior. (1988) mencionaron que está conformada por dos componentes, los subjetivos y objetivos, aunque son diferentes, en la ejecución no pueden distanciarse, porque dependen de ambos y a su vez permitirá comprender realmente la CVL de los trabajadores, además, el análisis subjetivo que emplea el colaborador inicia con la percepción de las condiciones objetivas que realiza dentro la organización y va a influir en su percepción de CVL.

Además, Jokinen y Heiskanen (2013) señalaron que la Calidad de vida laboral se basa en cinco componentes, la primera es la resolución de problemas dentro del ámbito laboral, como segunda la influencia negativa o negativa prevista en el trabajo, luego la debida supervisión que se debe manejar a todos los colaboradores, además del clima social y como última variable las recompensas intrínsecas realizando las labores con motivación por el propio empleado. Asimismo, Alves et al. (2013) precisaron que los componentes esenciales para la CVL son las destrezas personales, intercomunicación e integración de los trabajadores, su adiestramiento y las aportaciones que brinda a la empresa. Ya que al dirigir se origina una adecuada calidad de vida al evidenciar el desempeño y logros satisfactorios de los colaboradores ejecutados en la organización.

Por otro lado, los autores Chan y Wyatt. (2007) expresaron diez categorías principales para brindar recursos laborales, las cuales son: la protección en el área

de trabajo, beneficios de corto y largo plazo, la independencia en realizar sus responsabilidades, buena solvencia económica, interrelación, reconocimiento, complacencia en el ámbito social, intercomunicación con todo el cuerpo organizacional, satisfacción en el trabajo y como último la seguridad de mantenerse en el área que labora.

La teoría sustento para la variable de calidad de Vida Laboral, Easton y Van Laar (2012) los cuales definieron que son las experiencias del trabajador en su organización y que está unido con la calidad de vida laboral propia, esto dándose mediante las condiciones que existe en su centro de trabajo y los sucesos que se generan desde lo más relevante o irrelevante por los jefes de la compañía u operarios se acentúa en la teoría de Easton & Van Laar (2012) los cuales refirieron cinco dimensiones para establecer una buena calidad de vida, la primera nombrada Interrelación trabajo - hogar siendo manifestada por los colaboradores por medio del grado de manejo del tiempo que trabaja sin descuidar el ámbito familiar ni laboral. Siendo manejada de forma adecuada por horarios que se laboran y en las que se culmina la jornada laboral, sin afectar ni perjudicar ciertos ámbitos que provoquen conflictos, ya que dicho miembro forma parte de la familia en la organización y su familia.

Por segunda dimensión priorizar el bienestar general del colaborador sintiéndose satisfecho y motivado en el lugar que labora, siendo de consecuencia positiva en el ámbito psicológico y físico. Además, los colaboradores se desempeñan de forma productiva y multifacéticos por el bienestar que brinda la empresa (Easton & Van Laar, 2012).

En base a la tercera dimensión se rige al trabajo y satisfacción profesional por medio de remuneraciones, beneficios y oportunidades académicas que la compañía de trabajo brinda a sus colaboradores, fomentando la perseverancia en sus metas, asertividad y alta autoestima sintiéndose realizados el personal y la organización (Easton & Van Laar, 2012).

Enfocándonos a la dimensión cuatro, los autores prefijan las condiciones laborales que necesitan los colaboradores al trabajar como herramientas, la ventilación, la iluminación, entre otros. Ante ello los colaboradores deben sentirse

seguros y equipados con los accesorios necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral de forma eficaz y sintiéndose satisfechos (Easton & Van Laar, 2012).

Como última dimensión se presenta el control en el trabajo, la cual precisa el manejo que se puede ejercer en la organización, en el clima laboral, en los empleados y fomentar la elección para solucionar un conflicto sin afectar la salud de los involucrados en el centro laboral (Easton & Van Laar, 2012).

Respecto a las definiciones de valores hacia el trabajo, Grimaldo (2008) expresó que los valores son componentes para llegar a procesos motivacionales debido a que cambia las necesidades en metas e intenciones, a su vez las necesidades no pueden ser cambiadas en objetivo, sin embargo, la situación cambiaría si tiene representación cognitiva en forma de valores, además el autor, menciona que los objetivos tienden a ser observadas como la ejecución de los valores determinados. Así mismo, Ariel, Sagiv & Rocas. (2018) refieren que los valores son un elemento muy importante para las metas organizacionales ya que atribuye a conductas predisponentes por parte de los empleados como también del cuerpo de la organización para regenerarse en el ámbito personal, laboral o profesional.

Además, la autora Valbuena et al. (2006), mencionó que los valores en el trabajo son parte de la personalidad de una persona por medio de sus pensamientos, desempeñándose de forma determinada mediante sus necesidades o metas planteadas. A su vez, Dollard & Jain (2019) refiere que los valores son primordiales para la formación de las personas y esto implica también en la satisfacción y rendimiento laboral para una gestión eficaz del trabajador. Por otro lado, los autores Flores et al. (2012) definieron los valores como parte de las personas, a su vez está relacionado entre los requisitos sociales y los de la profesión, conformando la identidad profesional que fue empleado mediante el comportamiento en el entorno laboral. Además, Miller & Lee (2020) indica que los valores se basan en aspectos éticos debido a que esto fortalece el bienestar humano y conlleva a alcanzar los requerimientos primordiales de todo colaborador y de su empoderamiento.

Porto y Tamayo (2003), mencionaron la importancia que tienen los valores en la organización y sus empleados, facilitando para entender a los colaboradores, como también en la elaboración de normas de la organización para el bienestar de la compañía. Estos atribuyendo conocimiento en la dimensión nombrada variables afectivas en el trabajo, con indicadores de engagement laboral, Además como segunda dimensión de variables comportamentales dirigido a los resultados del trabajo y la intención de rotación.

Como modelos teóricos para la variable valores hacia el trabajo, se encuentra Schwartz (1992) quien propuso diez tipos de valores y como aporte en las descripciones al autor Arciniega et al. (2000) quienes aportaron lo siguiente: En primer lugar, autoridad: Posiciones sociales y prestigio, control y dominio en individuos o recursos. En segundo lugar, logró: Éxito personal manifestando ser experto en función a los requisitos sociales. Tercer lugar, hedonismo: Placer en uno mismo. Cuarto lugar, motivación: creación y retos. Quinto lugar, autodirección: decisión propia de acciones, pensamiento y elaboración. Sexto lugar, universalismo: Empatía, apreciación, paciencia y seguridad del bienestar de las personas como también del todo el ambiente natural. Séptimo lugar, benevolencia: Cuidado y ponderación del bienestar con las personas que frecuenta. Octavo lugar, tradición: Compromiso, respeto y aprobación de las tradiciones. Noveno lugar, conformidad: Limitación de ejecución, inclinaciones, que pudiera incomodar o dañar a otros y respetar pautas sociales o reglas. décimo lugar, seguridad: Armonía, protección y equilibrio sociales, en diversas interacciones y en lo individual.

El autor Frankl (1991) explicó que existen tres tipos de valores propio de cada persona que ayuda obtener el sentido de la vida: El primero conformado por los valores de creación, estos se ejecutan mediante el trabajo o realización de una nueva construcción. El segundo son, los valores experienciales: el ser humano está direccionado al universo, ejemplo: el amar, la belleza y la forma de vivir como si no hubiera un segundo día. En tercer lugar, los valores de actitud: Estos se dan cuando una determinada situación no varía, por ejemplo, el dolor o sufrimiento. Además, el autor Rokeach (1973) con relación a los valores, refirió que existen tres elementos: el afectivo, cognitivo y conductual, además en primer lugar lo determina como creencias establecidas por qué cambia en relación con lo deseable y conveniente

para la persona. En segundo lugar, indica que son creencias permanentes y para ello debe ser reflexionada internamente por el ser humano.

Por otra parte, el modelo teórico del autor Leontiev (1992) en relación con los valores propone en la estructura jerárquica íntima dos factores: El primero son los valores terminales: compuestos por valores específicos en la vida y adstratos, los valores profesionales de auto realización y valor de la vida, valores íntimos y vinculado en el entorno interpersonal y los valores activos y pasivos. En segundo lugar, los valores instrumentales: compuesta por valores éticos, relativos al entorno interpersonal y la autorización, valores individuales, conformismo y altruistas, valores de autoafirmación y aceptación, valores intelectuales y valores vinculados a la percepción del mundo. Para Cayón y Pérez (2008) los valores presentan tres elementos, como el cognitivo que involucra creencia, el motivacional que son meta y la ética que es el comportamiento prosocial que promueve el respeto y felicidad.

Como teoría sustento de la variable valores hacia el trabajo Arciniega y González (2000) definieron como parte cognitiva basado en necesidades básicas manifestado a través de prioridades que inician de forma ordenada y se evidencia en el ambiente laboral, plantearon cuatro dimensiones de las cuales la primera es apertura al cambio, mencionan que es la asertividad, dirigida a cada uno de los colaboradores donde se debe hallar el reconocimiento del trabajo y estimular la capacidad laboral del empleado del lugar donde se encuentre; como segundo lugar tenemos la conservación, que se orienta mucho a los valores donde se conoce lo tradicional, conformidad por los colaboradores y donde haya seguridad; en la tercera dimensión está el auto engrandecimiento, se centra en objetivo motivacional en base a los valores por medio de metas, logros o autoridades, siguiendo de un orden superior a inferior según su tipología y por última el auto trascender, que contextualiza por medio del entorno universalismo con la finalidad de apoyar y la benevolencia que se debe ser con los trabajadores dentro del sector de trabajo y fuera de ella.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación era de tipo básico, donde se basó en compendios teóricos para el estudio, a su vez Sánchez et al. (2018) refirió que facilita acceder a informaciones nuevas, conocimientos en función a las variables.

El diseño fue no experimental porque las variables no estuvieron manipuladas y solo fue observada en el contexto que se desarrolló. Además, Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) expresaron que el diseño no experimental es la no modificación de la variable, esto indica solo la visualización o medición de un elemento para ser analizado, pero no dominado. Además, es de nivel correlacional debido a que se establece el lazo entre dos o más variables en una muestra determinada. Para ello, Gallardo (2017) manifestó que es el nivel de unión entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Calidad de Vida laboral

Definición conceptual: Es el nivel de bienestar recibido, en las condiciones de labor (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del centro laboral (Easton & Van Laar, 2012).

Definición operacional: Se conforma por las siguientes dimensiones: la primera es Interrelación Trabajo y Hogar, que es el dominio en las horas de labor que no perjudique al núcleo familiar; el segundo es Bienestar General, es el bienestar individual y los servicios provechosos que la organización brinda al colaborador; la tercera es Trabajo y Satisfacción Profesional, es por medio de las oportunidades que la organización entrega al trabajador en el área personal y profesional; el cuarto son las Condiciones Laborales, por medio de los recursos primordiales que tiene que obtener el empleado en su labor y en quinto lugar, connotamos el Control en el Trabajo encontrando soluciones en el colaborador planteada en la empresa sin perjudicar su bienestar y el de su entorno de trabajo (Easton & Van Laar, 2012).

Indicadores: Nivel de productividad, Estado de ánimo general, Satisfacción laboral, Compromiso y Estrés.

Escala de medición: Intervalo

Variable 2. Valores hacia el trabajo

Definición conceptual: Los valores hacia el trabajo son manifestaciones cognitivas de requerimientos generales manifestadas por objetivos como metas o situaciones que se establecen de manera estructurada y que se da en el ámbito laboral (Arciniega y González, 2000).

Definición operacional: Está constituida por cuatro dimensiones, la primera es apertura al cambio, que es la adaptabilidad a un evento inesperado; la segunda es conservación que es el reconocimiento de los valores y aceptación teniendo en cuenta su aplicación en el ámbito personal y laboral; la tercera es el auto engrandecimiento que se enfoca en el alcance de los objetivos personales propuestos; y la cuarta es el auto trascender, que es el desenvolvimiento en el entorno siendo empático con todos los miembros de la organización (Arciniega y González, 2000).

Indicadores: Autodirección, estimulación, hedonismo, conformidad, tradición, seguridad, Logro, autoridad y Universalismo, benevolencia.

Escala de medición: Intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población fue de 1000 trabajadores del personal de enfermería, de acuerdo con Gallardo (2017) refirió que la población está conformada por un conjunto de personas que presentan cualidades en común y que son observables.

Criterios de inclusión: Se consideró al personal de enfermería, hombres y mujeres de 23 años en adelante.

Criterios de exclusión: Personal de enfermería que no están presentes en la evaluación, que no finalizaron todo el cuestionario, y quienes se negaron a ser parte de la investigación.

Muestra

Para determinar la muestra se empleó la fórmula de poblaciones finitas, Aguilar-Barojas (2005) expresa que esta fórmula es con el fin de obtener una muestra representativa, a su vez estuvo constituida por 425 profesionales de enfermería correspondiente a un hospital de Lima Metropolitana. Los autores Hernández et al. (2014) mencionaron que la muestra es el subconjunto de la población diana, considerándose para su elección diversos métodos y las características similares de los individuos del universo para considerarse representativa en el estudio.

Muestreo

El estudio presentó un muestreo no probabilístico intencional donde, las investigadoras seleccionaron un porcentaje de sujetos que cumplieran con las características determinadas (Otzen y Monterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la encuesta, en conformidad con Baptista et al. (2020) es una técnica que recopila información mediante preguntas con el objetivo de recaudar datos que contribuyan a localizar el problema.

Instrumentos

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Se empleó el cuestionario de Quality of working life (WRQoL), creado por Easton y Van Laar (2012) por otro parte, solo para esta investigación las autoras realizaron la validez de constructo y contenido además de la confiabilidad del instrumento para medir la variable calidad de vida laboral, para esto se ha realizado el juicio de expertos, a su vez la prueba piloto que se realizó fue de 50 personas del área de enfermería para la validez de contenido mientras que para la validez de constructo la muestra fue de 500 colaboradores del área de salud. El instrumento está conformado por cinco dimensiones, el cuestionario presenta 29 ítems, a su vez

se aplica de forma individual y colectiva, asimismo, tiene un tiempo de 15 a 30 minutos, la administración es para ambos géneros de 23 años en adelante, las áreas de aplicación son en el rubro organizacional y bibliográfico, el proceso de administración fue marcar cada ítem a su percepción en relación a lo leído, por otro parte, los materiales están compuestos por el manual y cuadernillo.

Validez y confiabilidad del instrumento original Easton y Van Laar (2012)

La validez de contenido se ejecutó mediante la V de Aiken, el cual reveló un puntaje mayor de 0.91 considerado válido los ítems del instrumento calidad de vida laboral. En la validez de constructo se determinó un KMO de 0.912 considerado excelente, así mismo un Bartlett significativo de $p < 0.0001$ lo cual indica ser excelente.

La confiabilidad de calidad de vida laboral tiene un alfa de Cronbach de 0,94, esto indica que el cuestionario presenta coherencia y consistencia, según Manterola et al. (2018), la fiabilidad de una escala de medición se decreta por varios procedimientos, y en la cual al aplicarlo de nuevo al mismo sujeto se llega a tener las mismas respuestas.

Validez y Confiabilidad actual

Para la investigación, se sometió el instrumento a la validez de contenido, contando con el juicio de seis expertos en el área, se calculó a través de la V de Aiken obteniendo puntajes ($p < 0.8$), aceptando los reactivos propuestos. Bernal (2010), mencionó que la validez de contenido de un instrumento es la congruencia de puntaje que un instrumento mide. En la validez de constructo se halló un puntaje de 0,977 en el KMO, lo que evidencia que la escala alcanzó resultados significativos, a su vez se obtuvo un 0,000 de significancia lo que evidencia ser aceptable para seguir con la investigación.

La confiabilidad indica una consistencia interna de 0,961, en el coeficiente de alfa de Cronbach evidenciando ser un instrumento con veracidad al ser cercano al 1, el instrumento presenta consistencia interna.

Variable 2: Valores hacia el trabajo

La Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT), elaborada por Arciniega y González (2000), adaptada por Villacris (2018), compuesta por cuatro dimensiones, con el objetivo de medir valores hacia el trabajo, que consta de 16 ítems, de 15 minutos aproximadamente, lo cual puede ser utilizada de manera individual o colectiva en un centro laboral, la aplicación es en personas de ambos géneros de 23 años en adelante, las áreas de aplicación son en el rubro organizacional y bibliográfico, el proceso de ejecución fue leer y marcar cada ítem de acuerdo su percepción. Por otra parte, el instrumento está compuesto por el manual y el cuadernillo.

Validez y confiabilidad por los autores Arciniega y González (2000).

La validez de contenido tuvo una V de Aiken de 0,80 en los ítems del instrumento considerase aceptable. La validez de constructo de la investigación obtuvo una significancia de 0.005, esto indica que es válido y se puede continuar con el estudio, así mismo el KMO fue de 0.858, lo que es favorable.

La confiabilidad de valores hacia el trabajo presentó una consistencia interna mayor a 0,701 correspondiente en el Alpha de Cronbach indicando confiabilidad en el instrumento.

Validez y confiabilidad de la adaptación por Villacris (2018).

La validez de contenido estuvo conformada por el coeficiente de V de Aiken como resultado se halló que $V > .80$ en los ítems. De tal manera que los reactivos del instrumento presentan veracidad. La validez de constructo evidencia que los valores de KMO obtenido fue de 0.875, presentando un buen nivel de adecuación muestral, esto demuestra que el muestreo es favorable. Por otra parte, el test de esfericidad de Bartlett presenta resultados significativos ($p < 0.001$).

En cuanto a la confiabilidad se halló que el coeficiente de omega reporta un valor ($\omega = 0.811$), evidenciándose un valor apto. El coeficiente de Alpha de Cronbach muestra el valor ($\alpha = .774$) y el coeficiente de Guttman reporta ($\lambda = .825$) siendo aceptable.

3.5. Procedimientos

Se coordinó con la institución para gestionar la autorización, a su vez se les brindó a los directores la carta de presentación y la entrega de información que solicitaba el hospital para después pasar por un proceso de evaluación para su respectiva aprobación de cinco semanas, posterior a ello se obtuvo la aprobación para la ejecución de las encuestas, donde se coordinó con el director del hospital para aplicar la encuesta al personal de enfermería el día que ellos dispongan, además las estrategias que se emplearon para la recopilación de datos que fue mediante el Google forms la cual se pasó al grupo de WhatsApp del personal de enfermería correspondiente a cada hospital de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Recopilada la información se realizó la base de datos en el programa Excel que después fue registrado y procesado en el SPSS 26, posterior a ello se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov, para emplear el uso de Spearman con la intención de localizar la relación entre las variables y sus dimensiones, empleando tablas en base a los resultados que obtuvimos.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró el principio de no maleficencia, mediante la privacidad y confidencialidad de los datos que brinda los participantes en el estudio, el principio de autonomía mediante el consentimiento informado en el que se informa el propósito del estudio en donde el participante dispone de forma voluntaria su apoyo, sin algún tipo de imposición. El principio de beneficencia por que el estudio tuvo como objetivo beneficiar el ambiente de labor de los colaboradores, por último, el principio de justicia, dirigiéndonos a los participantes sin ninguna acción discriminatoria.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Calidad de Vida laboral y valores hacia el trabajo

Calidad de vida laboral y Valores hacia el trabajo según Rho Spearman

| | |
|----------------------------|------|
| Coeficiente de correlación | ,902 |
| Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | 425 |

La tabla 1, denota que el valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a $p= 0.00$. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,902 es decir, que tiene una correlación positiva muy alta entre las variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre Calidad de Vida laboral y apertura al cambio

Rho Spearman -Calidad de vida Laboral y Apertura al cambio

| | |
|----------------------------|------|
| Coeficiente de correlación | ,923 |
| Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | 425 |

La tabla 2, indica que el valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a $p= 0.00$. Además, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,923 esto indica, que muestra una correlación positiva muy alta entre las variables. Por tanto, se declina la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre Calidad de Vida laboral y conservación

Rho Spearman -Calidad de vida laboral y Conversación

| | |
|----------------------------|------|
| Coeficiente de correlación | ,827 |
| Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | 425 |

La tabla 3, muestra que el valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a $p=0.00$. De igual forma, el coeficiente de Rho de Spearman = 0, 827 sabiendo, que presenta una correlación positiva alta entre las variables. Por tanto, se deniega la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre Calidad de Vida laboral y auto engrandecimiento

Rho Spearman- Calidad de vida laboral y Auto engrandecimiento

| | |
|----------------------------|------|
| Coeficiente de correlación | ,931 |
| Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | 425 |

La tabla 4, indica que el valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a $p= 0.00$. De este modo, el coeficiente de Rho de Spearman = 0, 931 de tal manera, que demuestra una correlación positiva muy alta entre las variables. Por tanto, se desecha la hipótesis nula

Tabla 5

Relación entre Calidad de Vida laboral y auto trascender

Rho Spearman- Calidad de vida laboral y Auto trascender

| | |
|-----------------------------|------|
| Correlación de Rho Spearman | ,875 |
| Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | 425 |

En la tabla 5, se aprecia que el valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a $p= 0.00$. De esta forma, el coeficiente de Rho de Spearman = 0, 875 es por ello, que exhibe una correlación positiva alta entre las variables. Por tanto, se repela la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación determinó que existe relación positiva muy alta entre calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo, estos resultados son diferenciados por la investigación planteada por Garcés et al. (2020) quien halló que no existe relación entre las variables, según lo manifestado por Easton & Van Laar (2012) la calidad en la vida de un trabajador es un asunto que reconoce la variedad de situaciones, además de ser una faceta que debe estar generalmente proyectada y estructurada, que consiste en brindarle al colaborador el bienestar laboral para que ejerza sus funciones, implica conductas con tendencia a potenciar las condiciones ambientales de manera positiva, y con el clima que fomente la productividad laboral, por ello la teoría de Arciniega y González (2000) mencionó que los valores hacia el trabajo son manifestadas por el conocimiento en base a las necesidades generales manifestadas por medio de los objetivos situacionales que se ordenan de manera jerárquica y que se presentan en el ámbito laboral. Dichos sustentos teóricos coinciden relativamente con lo observado en los resultados debido a que los trabajadores del área de enfermería reflejan contar con una buena calidad de vida mediante condiciones laborales cumpliendo con sus horas de trabajo, organización, servicios de bienestar social generando así un desempeño óptimo de sus labores, sin embargo, en base a los valores hacia el trabajo se aprecia que el personal posee un nivel medio, pero que sí reflejan tener metas generales como principios dentro de su entorno laboral que se asocia con sus valores.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero determinó correlación positiva muy alta en calidad de vida laboral y apertura al cambio en colaboradores de enfermería, a su vez, esto concuerda con el estudio de Castaño y Páez (2020) quienes encontraron relación por parte de inteligencia emocional y calidad de vida laboral, dando a comprender que ambos componentes aportarían al rendimiento óptimo de los trabajadores. Además, Frankl (1991) explicó que se encuentran presente tres tipos de valores en cada persona, la primera son los valores de creación, estos se emplean por medio del trabajo o ejecución de una nueva construcción; el segundo son, los valores experienciales, en la cual el ser humano está centrado al universo, un ejemplo de ello sería el amar, la belleza y la forma de vivir en cada momento y en cuanto al tercer punto se encuentran, los valores de

actitud ya que estos se dan en una situación que no cambia, por ejemplo, el dolor o sufrimiento. Frente a lo expuesto el personal de enfermería presenta un buen manejo en el desarrollo de sus competencias emocionales manteniendo un nivel alto en su calidad de vida laboral, por otro lado, apertura al cambio evidencia un nivel medio, esto evidencia que tienen la capacidad de enfrentar diversas circunstancias y fomentar actitudes positivas en el área, así también promover la gestión al cambio para el desarrollo de sus valores hacia el trabajo.

Como segundo objetivo se determinó la relación positiva alta entre calidad de vida laboral y conservación en profesionales de enfermería, el cual evidencia resultados que se asemejan a los de Loli et al. (2020) quienes mencionan que el vínculo entre la calidad de vida laboral en conjunto al comportamiento aporta un valor importante en la permanencia del colaborador en su centro de trabajo. De acuerdo con Granados (2011) la calidad de vida laboral inicia por una serie de compuestos relacionados con la satisfacción que los colaboradores experimentan en su centro laboral, incrementando así su compromiso con el trabajo asignado. Además, Garrido et al. (2011) expresaron que la calidad de vida laboral se conforma por dos dimensiones, la primera es la parte objetiva que se genera en el contexto de trabajo enfocado a sus funciones, reglamentación, horarios, seguridad laboral, etc. La segunda es la subjetiva la cual está conformada por el anhelo de querer obtener reconocimiento por su labor. Por lo que se percibe que los colaboradores de enfermería se sienten satisfechos laborando, esto dado a que les brindan herramientas que se alinea para que logren sus objetivos, expectativas y oportunidades, por lo cual obtienen una idónea calidad de vida laboral que se ubica en una categoría alta. Con respecto a conservación tuvo un nivel medio, lo que evidenciaría la inserción en los colaboradores en el sistema de valores para lograr alcanzar la estabilidad en el centro que labora.

En cuanto al tercer objetivo específico del estudio, se determinó una conexión positiva muy alta en calidad de vida laboral y auto engrandecimiento en personal de enfermería, esto se asemeja con lo investigado por Salgado y Lería (2019) quienes encontraron cohesión entre el desgaste laboral, satisfacción y calidad de vida laboral, llegando a mencionar aquellos elementos que parten del entorno laboral no están en equilibrio no se lograría en el colaborador un sentido interno de crecer profesionalmente. Coincidiendo con lo expuesto por Leontiev

(1992) el cual indica que los valores son una estructura jerárquica de dos componentes, el cual destaca los valores que están compuestos. En primer lugar, valores determinados en la vida, los valores profesionales de autorrealización y valor de la vida, valores íntimos e interpersonales y los valores activos y pasivos. En segundo lugar, posiciona los valores instrumentales que conforman los valores éticos, relativos al entorno interpersonal y la autorización, valores individuales, conformismo y altruistas, valores de autoafirmación y aceptación, valores intelectuales y valores vinculados a la percepción del ambiente. En tal sentido la calidad de vida laboral aporta altamente bienestar y satisfacción al entorno laboral de sus trabajadores, sin embargo el auto engrandecimiento en el personal de enfermería, se encuentra en un nivel medio lo cual indica que la línea de crecimiento laboral y las expectativas laborales no se encuentran presentes en su totalidad, por ende, si el centro hospitalario promueve los valores, se logrará fortalecer el crecimiento profesional el cual beneficiará al centro como también a los trabajadores.

El cuarto objetivo determinó una relación positiva alta entre calidad de vida laboral y auto trascender en colaboradores de enfermería, esto se asemeja con lo estudiado por Freire et al. (2018) quienes indicaron asociación e influencia de valores que identifican a un líder para ampliar los logros personales para lograr avanzar y auto trascender en la vida laboral. Dando soporte a lo mencionado por Porto y Tamayo (2003) el valor importante que tienen los valores en la organización y en los trabajadores, facilitando la comprensión de los trabajadores y empleando normas de la organización para la estabilidad de la compañía, debido a que esto aportaría conocimiento en relación a las variables afectivas en el trabajo, con indicadores de engagement laboral, a su vez como segundo elemento las variables comportamentales dirigido a los resultados del colaborador. De tal manera que los colaboradores del área de enfermería tienen una calidad de vida positiva demostrada por medio de la satisfacción y un buen clima laboral, sin embargo, en autotranscender se evidenciaría un nivel medio lo que indica actitudes y normativas establecidas para desarrollar su trabajo, es por ello necesario potenciar el autotranscender lo cual contribuiría a incrementar un ambiente laboral favorable dentro y fuera de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. En la investigación se determina que el personal de enfermería se encuentra en buenas condiciones laborales, a excepción de valores que requiere incrementar las aspiraciones laborales para llegar al cumplimiento de sus metas.
- Segunda. El estudio indica que los colaboradores de enfermería presentan buenas condiciones laborales, a diferencia de la apertura al cambio que debe mejorar para poder adaptarse a nuevos retos o aceptar oportunidades laborales.
- Tercera. El trabajo de investigación corrobora que el área de enfermería mantiene buenas condiciones laborales, sin embargo, en conservación se requiere mejorar la presencia de motivación y permanencia laboral.
- Cuarta. En el estudio se percibe que los profesionales de enfermería tienen favorables condiciones laborales, a excepción de auto engrandecimiento que necesita incrementar el crecimiento laboral, personal y profesional.
- Quinta. La investigación demuestra que los trabajadores de enfermería se encuentran en buenas condiciones laborales, por lo contrario, en auto trascender se requiere reforzar la empatía, interacción y benevolencia con las personas que rodean al colaborador.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al departamento de enfermería insertar programas en base a los valores hacia el trabajo, lo cual ayudará a reforzar, cultivar y alcanzar las metas del personal de enfermería.

Segunda. Se recomienda a la encargada de enfermería emplear la rotación del personal gradualmente en otros turnos para reforzar la apertura al cambio en el personal.

Tercera. Se sugiere al director del hospital motivar al área de enfermería mediante cualquier incentivo para incrementar en el colaborador la permanencia de en el centro de salud.

Cuarta. Se recomienda al personal de enfermería postular e indagar en ciertas especialidades de su interés o propuestas laborales que promuevan su crecimiento profesional como laboral.

Quinta. Se recomienda al supervisor del área de enfermería emplear dinámicas interactivas e integrativas para fortalecer la interacción social y el apoyo entre colaboradores.

REFERENCIAS

- Adanaqué, J. Reynoso, A. y Contreras, F. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 13 (1), 59-66. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmula para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Revista científica de América Latina*. 11(12), 333-338. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>
- Alves, D. Cirera, O. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Revista Invenio*, 16(30), 145-163. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=4237669>
- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de psicología social*. 3(15), 281-296. <https://doi.org/10.1174/021347400760259712>
- Ariel S, Sagiv L & Rocas S. (2018). Values at work: the impact of personal values in organizations. *Applied Psychology*, 69 (2), 230-275. <https://doi.org/10.1111/apps.12181>
- Baptista, P. Almazán, A. Loeza, C. López, V. y Cárdenas, José L. (2020) Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 1(50) 41-88. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.96>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Pearson Education. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Castaño, J. y Páez, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 139-153. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>

- Cayón, A y Pérez, E. (2008). Estructura de Valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 10(3), 403 – 417.
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99318197004.pdf>
- Chan, K., y Wyatt, T. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501-507.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13602380701250681>
- Cuicas, M. Rovero, Y. Rivas, J. y Rivas, A. (2017). Valores personales y organizacionales de los estudiantes del núcleo LUZ – COL. Impacto Científico, *Revista Arbitrada Venezolana del Núcleo Luz Costo Oriental del Lago*. 12(1), 117-130.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Impactocientifico/2017/vol12/no1/8.pdf>
- Dmitrievich, A. Vitalievna, V. Evgenievna, E. Fedorovna, N. & Anatolievich, K. (2018). Methodological Aspects of Assessing the Quality of Life of Regions' Residents. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.38) 96-99. <https://www.sciencepubco.com/index.php/ijet/article/view/24330/12277>
- Dollard, M. & Jain, A. (2019). A Corruption of Public Values at Work; Psychosocial Safety Climate, Work Conditions, and Worker Health Across 31 European Countries. *Psychosocial Safety Climate*, 77–106.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20319-1_3
- Easton, S. & Van Laar, D. (2012). User manual of the Work-Related Quality of Life Scale.
<http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>
- Encinas, L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 25(29).
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>

- Flores, D. Ricalde, C. y Jaimes, C. (2012). Valores profesionales de enfermería: Una mirada hacia la formación en la Educación Superior. *Humanidades Médicas*, 12(2), 289-299. <https://www.medigraphic.com/pdfs/hummed/hm-2012/hm122k.pdf>
- Frankl, V. (1991). *El Hombre en busca de sentido*. Barcelona, España: Herder. https://www.inaes.edu.py/application/files/6515/8516/6361/RESILIENCIA.FRANKL_VIKTOR_-1979_-EL_HOMBRE_EN_BUSCA_DE_SENTIDO.pdf
- Freire, C. Govea, K. y Hurtado, G. (2018). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil: Estilo transaccional y transformacional. *Revista espacios* 39(19). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p06.pdf>
- Gallardo, L. (2017). Metodología de la investigación. Universidad continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Garcés, C. Loli, A. y Navarro, V. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(2), 67 - 82. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- Garrido, J. Uribe, A. y Blanch, J. (2011). Psychosocial risks from the perspective of the quality of working life. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822611003>
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 271-276. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Grimaldo, M. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana. *Revista Scielo Liberabit*, 14(14), 71-80. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272008000100009

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill educación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc GRAW-HILL I. Primera edición. Editorial Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Instituto nacional de Estadística e Informática. (2021). *Ocupados a nivel nacional alcanza 16 millones 848 mil 600 personas en el II trimestre de 2021*. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/ocupados-a-nivel-nacional-alcanza-16-millones-848-mil-600-personas-en-el-ii-trimestre-de-2021-13058/>
- Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system?. *Revista Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813014687?via%3Dihub>
- Leontiev, D. (1992). Methodology for the study of value orientations. *Refdb.ru*. <https://refdb.ru/look/1403298.html>
- Loli, A. Llacho, K. Navarro, V. Cerón, F. Pulido, C. y del Carpio, J. (2020). Calidad de Vida Laboral y Comportamiento de Ciudadanía Organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213–228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Manterola, C. Grande, L. Otzen, T. García, N. Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena Infectol* 35 (6), 680-688. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0716-10182018000600680&script=sci_arttext&tlng=en

- Miller, V. & Lee, H. (2020). Social Work Values in Action during COVID-19. *Journal of Gerontological Social Work*. 63(6-7), 565-569.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01634372.2020.1769792>
- Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo. (2020). *Anuario Estadístico Sectorial*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf
- Noriega, C. (2019). Estilos de liderazgo percibido y valores hacia el trabajo en colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4732>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020 América Latina y el caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--es/index.htm>
- Otzen, T. y Monterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol* 35(1), 227-232.
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez-Valdecantos, D., Caballero-García, A., Bello, H. J., Noriega-González, D., Palomar-Ciria, N., Roche, A., . . . Córdova-Martínez, A. (2022). Professional quality of life of healthcare workers in hospital emergency departments. *Behavioral Sciences*, 12(6), 188.
<https://www.proquest.com/coronavirus/docview/2679652277/fulltextPDF/6A5BD1614AE34976PQ/14?accountid=37408>
- Piedimonte, F. y Depaula, P. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Revista liberabit*. 24(2), 277-294.

<https://www.proquest.com/docview/2287043204/fulltext/95FE4AF728F0414FPQ/18?accountid=37408>

Porto, J., y Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
<https://www.scielo.br/j/ptp/a/D3D3VWmjrmMbVmYrNCxrNBs/abstract/?lang=pt>

Poza, J. y Prior, J. (1988). Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico. *In Psicología, trabajo, organización y nuevas formas de empleo: El Primer Congreso Iberoamericano y 3.º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 470-476. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1250544>

Riveros, N. y Grimaldo, P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212017000200179&script=sci_abstract

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. Nueva York, Estados Unidos: Free Press.
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1845269](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1845269)

Sánchez, R., Álvarez, R. y Lorenzo, S. (2003). Professional quality of life in sanitary personnel of Primary Health Care Area 10 in Madrid. *Medifam*, 13(4), 55-60.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1131-57682003000400009&lng=es&tlng=en.

Salgado, J. y Lería, F. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*. 22(1), 06-16.
<https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación, científica, tecnológica y humanística. *Vicerrectorado de investigación*.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advance and empirical test in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(2), 19-45.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.220.3674&rep=rep1&type=pdf>

Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).
<https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/26765>

Uysal, M., Berbekova, A. & Kin, H. (2020). Designing for Quality of life. *Annals of Tourism Research*. 83, 160-7383.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738320300888?via%3Dihub>

Valbuena, M., Morillo, R., y Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*, 12 (3), 60-78.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73712303>

Villacris, N. (2018). Adaptación de la escala de valores hacia el trabajo (evat) en colaboradores de un contact center. lima, 2018". (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23771>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

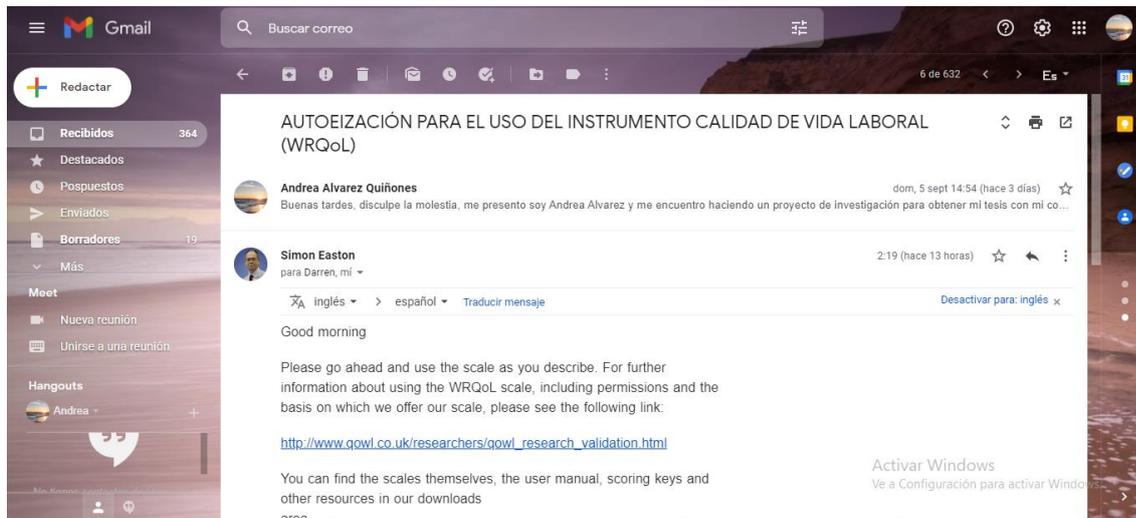
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|--|--|
| <p>P. GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p> | <p>O. GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>O. ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y apertura al cambio en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y conservación en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y auto engrandecimiento en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y auto trascender en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> | <p>H. GENERAL</p> <p>Existe relación entre calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> | <p>V.1 Calidad de Vida Laboral</p> <p>DIMENSIONES E INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Interrelación Trabajo – Hogar <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de productividad ● Bienestar General <ul style="list-style-type: none"> - Estado de ánimo general - Absentismo - rotación ● Trabajo y Satisfacción Profesional <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral ● Condiciones Laborales <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso ● Control en el Trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Estrés <p>V2 Valores hacia el trabajo</p> <p>DIMENSIONES E INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Apertura al cambio <ul style="list-style-type: none"> - Auto dirección - Estimulación - Hedonismo ● Conservación <ul style="list-style-type: none"> - Conformidad - Tradición - Seguridad ● Auto engrandecimiento <ul style="list-style-type: none"> - Logro - Autoridad ● Auto trascender <ul style="list-style-type: none"> - Universalismo - Benevolencia | <p>Tipo Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Técnica: ✓ Encuesta</p> <p>Diseño: ✓ No experimental-transversal</p> <p>Nivel: ✓ Correlacional</p> <p>Población: 1000</p> <p>Muestra: 425</p> |

Anexo 2: Operacionalización de variables

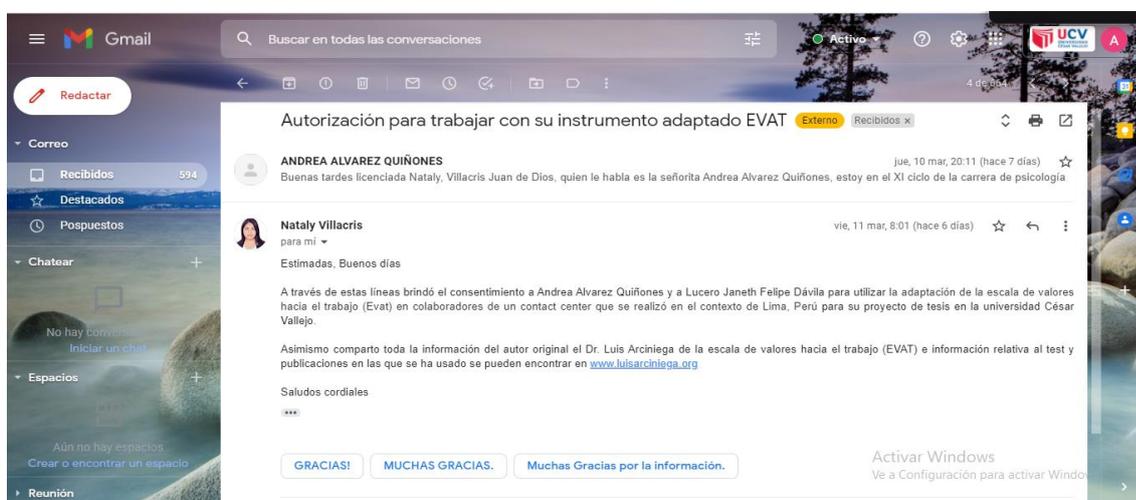
| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------|---|---|------------------------------------|--|--------------------|
| Calidad de vida laboral | Easton y Van Laar (2012), definen la calidad de vida laboral como el grado de bienestar recibido, en las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del centro laboral. | La variable será medida a través del puntaje obtenido, por la escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar (2012). Se consideran 5 dimensiones: Interrelación trabajo – hogar, Bienestar general, Trabajo y satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control en el trabajo. | Interrelación Trabajo – Hogar | Nivel de productividad | Intervalo |
| | | | Bienestar General | - Estado de ánimo general - Absentismo – rotación | Nunca |
| | | | Trabajo y Satisfacción Profesional | - Satisfacción laboral | Casi nunca |
| | | | Condiciones Laborales | - Compromiso | A veces |
| | | | Control en el Trabajo | - Estrés | Casi siempre |
| Valores hacia el trabajo | Arciniega y González (2000), mencionan que los valores hacia el trabajo son representaciones cognitivas de necesidades universales manifestadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se presentan en el entorno laboral. | Los autores Arciniega y González (2000), consideran cuatro dimensiones: Apertura al cambio, Conservación, Auto engrandecimiento y Auto trascender. | Apertura al cambio | -Auto dirección -Estimulación -Hedonismo | Intervalo |
| | | | Conservación | -Conformidad -Tradición -Seguridad | Nunca |
| | | | Auto engrandecimiento | -Logro -Autoridad | Casi nunca |
| | | | Auto trascender | -Universalismo -Benevolencia | A veces |
| | | | | | Casi siempre |
| | | siempre | | | |

Anexo 3: Autorización del uso de los instrumentos

- Calidad de vida laboral (WRQoL)



- Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT)



Anexo 4: Permiso del Hospital para la aplicación de los instrumentos.



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

INFORME N° 212- 2021-UADI-HH/MINSA

A : LIC. MARÍA ELENA, BALDEON ESTARES
Jefa del Servicio de Enfermería

DE : LIC. LUSMILA AIS ESPINOZA CRISTOBAL
Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

ASUNTO : Facilidades para Desarrollo de Estudio de Investigación

REFERENCIA : PROVEIDO DE INVESTIGACIÓN N° 044-2021

FECHA : Huaycán, 26 de noviembre del 2021



Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a su vez, atención al documento de referencia, comunicarle que las estudiantes de la especialidad de Psicología, Srta. Alvarez Quiñonez Andrea y la Srta. Felipe Davila Lucero Janeth, están desarrollando el proyecto de investigación titulado: **Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022** el cual cuenta con opinión favorable del comité de investigación y la dirección del hospital de Huaycán.

El mencionado estudio de investigación, tiene por objetivo determinar la relación entre calidad de vida Laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería; asimismo, contempla la aplicación de encuestas a los profesionales de enfermería de nuestra institución.

Por lo antes mencionado, solicitarle gentilmente se brinde las facilidades del caso a las investigadoras en la aplicación de su instrumento de investigación.

Agradeciendo por anticipado la atención a la presente, manifestarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE HUAYCAN
LIC. LUSMILA AIS ESPINOZA CRISTOBAL
COP # 396
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

C.c. archivo
LAEC / casf



PROVEÍDO DE INVESTIGACIÓN N° 044-2021

LOS QUE SUSCRIBEN:

DR. MAYCOL LUIS BALDEON CRUZADO

Director del Hospital de Huaycán

Lic. Lusmila Ais Espinoza Cristobal.

Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Dejan Constancia que:

La Srta. ALVAREZ QUIÑONEZ, ANDREA y la Srta. FELIPE DAVILA, LUCERO JANETH, han presentado el proyecto de Investigación titulado:

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y VALORES HACIA EL TRABAJO EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2022”

El cual ha sido aprobado para su ejecución en nuestra institución, no teniendo valor alguno en acciones en contra del estado.

Lima, 23 de noviembre del 2021


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE HUAYCÁN

Dr. MAYCOL L. BALDEON CRUZADO
DNP N° 75594
DIRECTOR

Anexo 5: Escala de Calidad de Vida Laboral.

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de oraciones que reflejan situaciones de la vida cotidiana, marca con una (X) aquella opción de respuesta que se asemeje más a los que has visto y/o vivido. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, por lo tanto, lee con mucha atención cada una de las preguntas y contesta lo más sinceramente posible. Utiliza lapicero azul o negro para completar el cuestionario.

| PREGUNTAS | Totalmente desacuerdo 1 | En desacuerdo 2 | Neutral 3 | De acuerdo 4 | Muy de acuerdo 5 |
|--|-------------------------------|-----------------------|--------------|--------------------|------------------------|
| 1. Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para relacionar el trabajo con mi vida familiar. | | | | | |
| 2. Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales. | | | | | |
| 3. Trabajo en un ambiente seguro. | | | | | |
| 4. Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo. | | | | | |
| 5. Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 6. Mis condiciones laborales son satisfactorias. | | | | | |
| 7. En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral. | | | | | |
| 8. Estoy satisfecho con mi vida. | | | | | |
| 9. En lo personal muchos aspectos de mi vida son casi ideales. | | | | | |
| 10. Últimamente, me he sentido muy feliz. | | | | | |
| 11. Siempre estoy satisfecho con lo que hago. | | | | | |
| 12. Me siento satisfecho con lo que he logrado. | | | | | |
| 13. Siento que personalmente me irá bien en todos mis proyectos. | | | | | |
| 14. Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo. | | | | | |
| 15. Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo. | | | | | |
| 16. Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo. | | | | | |
| 17. Me siento feliz con las funciones que hago. | | | | | |
| 18. Me agrada contribuir con mis conocimientos y experiencia en mi trabajo. | | | | | |
| 19. Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 20. Mi trabajo me anima a desarrollar habilidades nuevas. | | | | | |
| 21. Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente. | | | | | |
| 22. Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles. | | | | | |
| 23. Mi jefe me capacita constantemente para aprender cosas nuevas. | | | | | |
| 24. Mi jefe se comunica con palabras motivadoras fortaleciendo mi compromiso en el trabajo. | | | | | |
| 25. Me siento bien en este momento. | | | | | |
| 26. En mi área de trabajo realizó la toma de decisiones y ello afecta mi concentración. | | | | | |
| 27. Siento que los problemas en mi área de trabajo afectan la tranquilidad de mis compañeros. | | | | | |
| 28. Siento que las responsabilidades de urgencia que asumo en el día, afectan mi ritmo de trabajo cotidiano. | | | | | |
| 29. Me molesta que mis compañeros de trabajo critiquen mi desempeño. | | | | | |

Anexo 6: Escala de Valores hacia el trabajo

ESCALA DE VALORES HACIA EL TRABAJO

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de oraciones que reflejan situaciones de la vida cotidiana, marca con una (X) aquella opción de respuesta que se asemeje más a los que has visto y/o vivido. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, por lo tanto, lee con mucha atención cada una de las preguntas y contesta lo más sinceramente posible. Utiliza lapicero azul o negro para completar el cuestionario.

| PREGUNTAS | No se parece en nada a mí 1 | Se parece muy poco a mí 2 | Se aparece algo a mí 3 | Se parece a mí 4 | Se parece mucho a mí 5 |
|---|--------------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|
| 1. Soy un empleado activo que promueve el desarrollo. | | | | | |
| 2. Soy un empleado que busca nuevas formas de hacer su trabajo. | | | | | |
| 3. Me preocupo por actualizarme, sea leyendo o asistiendo a cursos con la finalidad de ser eficiente. | | | | | |
| 4. Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero lo nuevo y desconocido. | | | | | |
| 5. Respeto las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo ya que es importante. | | | | | |
| 6. Me guío por lo que otros hacen. | | | | | |
| 7. Sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo. | | | | | |
| 8. Soy metódico, prefiero hacer las cosas como siempre me ha funcionado. | | | | | |
| 9. Me gusta tener el control de las personas e influenciar en ellas. | | | | | |
| 10. Busco sobresalir y ser exitoso. | | | | | |
| 11. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación. | | | | | |
| 12. Adquirir servicios costosos o acumular es para mí importante. | | | | | |
| 13. Me es importante el bienestar de las personas que conforman mi equipo de trabajo. | | | | | |
| 14. Me es importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siendo leal y honesto. | | | | | |
| 15. Siempre luché para que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades. | | | | | |
| 16. La lealtad hacia mi empresa y/o equipo de trabajo es importante. | | | | | |

Anexo 7: Consentimiento informado y tamaño de muestra

Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Estimado(a) participante, esperamos hallarlo(a) bien de salud y agradecemos su interés por participar.

Dicha investigación es realizada por estudiantes del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo.

El presente cuestionario es presentado por Andrea Álvarez y Lucero Felipe, quienes están realizando una investigación con fines académicos en el personal de enfermería, los datos que se tomaran en cuenta será de uso estrictamente confidencial, por lo tanto no se filtrara ninguna información, de ante mano agradecemos su participación voluntaria.

Nota: Solo personal de enfermería



aaalvarez@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

¿Deseó participar voluntariamente de esta investigación? *

- SI
- No

Preguntas Respuestas 425 Configuración



Sección 1 de 4

Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Estimado(a) participante, esperamos hallarlo(a) bien de salud y agradecemos su interés por participar. Dicha investigación es realizada por estudiantes del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo.

El presente cuestionario es presentado por Andrea Álvarez y Lucero Felipe, quienes están realizando una investigación con fines académicos en el personal de enfermería, los datos que se tomaran en cuenta será de



Activar Windows

Ve a Configuración



Anexo 8. Criterio de Juicio de expertos de la Adaptación para solo esta investigación de la Escala de Calidad de Vida laboral en personal de enfermería del distrito de Ate, 2022



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres de la juez validadora Dra. / Mg: Niño Becerra Leslie Melissa

DNI: 44034607

Formación académica de la validadora: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------|--|-------------------|
| 01 | Universidad César Vallejo | Doctorado en psicología | 2020 |
| 02 | Universidad César Vallejo | Maestría en Gestión del Talento Humano | 2016 |

Experiencia profesional de la validadora: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------------------|-------|---------------|-----------------|------------|
| 01 | Universidad César Vallejo | DTC | TRUJILLO-LIMA | 10 AÑOS | ACADÉMICAS |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Leslie Melissa Niño Becerra

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------------|---|-------------------|
| 01 | Universidad de San Martín de Porres | Lic. Psicología Organizacional | 1987-1993 |
| 02 | Universidad de San Martín de Porres | Maestría en Psicología del trabajo y las Organizaciones | 2015-2016 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|----------------------------------|---------------------------|------------|------------------|--|
| 01 | Soli Dco Solución Organizacional | Gerente General | Lima | 2001-a la fecha | <ul style="list-style-type: none"> - Asesoría en Gestión de Recursos Humanos y del Talento - Asesoría en Gestión Empresarial - Asesoría en Gestión de Riesgos Psicosociales o Riesgos de Estrés en el Trabajo |
| 02 | Universidad Cesar Vallejo | Docente | Lima Norte | 2015-2 al 2016-2 | <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del Talento Humano - Desarrollo Organizacional - Comportamiento Humano en las Organizaciones |
| 03 | Ajaper S.A | Jefe de Desarrollo humano | Lima | 1998-2001 | <ul style="list-style-type: none"> - Selección y Evaluación de Personal - Planificación y la Organización de Programas de capacitación - Análisis y Perfil de Puestos - Estudios, análisis y mejoras del clima organizacional - Estudios, análisis y modificación del Comportamiento Organizacional - Análisis y propuestas de Incentivos, Beneficios Laboral, Satisfacción Laboral. |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|----------------------------------|-------------------|
| 01 | UNFV | Maestría en Psic. Organizacional | 2001-2003 |
| 02 | UNFV | Doc. En Administración | 2003-2005 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|--------------------|--------------|------------|-----------------|--------------------------------|
| 01 | UPC | Docente | Chorrillos | 2018 a la fecha | Docente en área organizacional |
| 02 | Consultora Selektó | Selección | Miraflores | 2019 a la fecha | Encargado de selección |
| 03 | ADPH Group | Capacitación | Surquillo | 2016 a la fecha | Capacitación Inhouse |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

Formación académica del validadora: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------|--|-------------------|
| 01 | Universidad Ricardo Palma | Licenciada en Psicología | 1985-1991 |
| 02 | Universidad Alas Peruanas | Magister en Gestión Educativa y Docencia Universitaria | 2006- 2008 |

Experiencia profesional del validadora: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------------------|-------------------------|---------------|-----------------|--|
| 01 | Instituto Ricardo Palma | Bolsa de trabajo | San Isidro | 2007- 2008 | Selección de personal para los clientes del instituto y selección de Docentes y trabajadores |
| 02 | Universidad Alas Peruanas | Docente tiempo completo | Pueblo Libre | 2002- 2020 | Dictado de clases y trabajo administrativo |
| 03 | Universidad Cesar Vallejo | Docente tiempo Parcial | Sede Ate | 2021 | Dictado de clases |
| 04 | Universidad UTP | Docente tiempo parcial | Sede Lima Sur | 2021 | Dictado de clases |

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jessica Ross Audureau

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: YSABEL GREGORIA SINCHITULLO ROSALES
DNI:10139109

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--|----------------|-------------------|
| 01 | Universidad Santiago de Compostela- España | Organizacional | 2015-2016 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---|-----------|-------|-----------------|--|
| 01 | Consorcio Empresarial SAC | Psicóloga | Lima | 2010-2019 | - Procesos de Selección y Evaluación del Personal - Capacitación. - Consultoría. |
| 02 | Escuela de Comercio Exterior y Aduanas "Montessori" | Psicóloga | Lima | 2013-2015 | - Responsable del Dpto. de Psicología - Desarrollo y aplicación de talleres que complementan las aptitudes y actitudes de los estudiantes. - Brindar estrategias que aporten al desarrollo de habilidades personales y sociales, así como las expectativas del mercado global. |
| 03 | | | | | |

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ysabel Gregoria Sinchitullo Rosales

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Céspedes Vargas Machuca Sandra Patricia.....

DNI: 40912591

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad César Vallejo | Licenciada en Psicología | 1998 - 2003 |
| 02 | Universidad César Vallejo | Maestra en Gestión del Talento Humano | 2015 - 2017 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------------------|-----------------------|-------|-----------------|---|
| 01 | Universidad César Vallejo | Docente Coordinadora | Lima | 2013-actualidad | A cargo del dictado de cursos del área organizacional. Gestión de docentes, programación académica. |
| 02 | Tecnofast Atco | Analista de selección | Lima | 2012 - 2013 | Reclutamiento y selección de personal, elaboración del plan anual de capacitación, evaluación del desempeño de personal de obras. |
| 03 | Manpower Professional | Consultora free lance | Lima | 2011 | Evaluación de candidatos para la Compañía Yanacocha. |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

| Juicio de expertos | | Veredicto |
|--------------------|-------------------------------------|-----------|
| 1. | Leslie Melissa Niño Becerra | Aprobado |
| 2. | Alejandro Passuni Murga | Aprobado |
| 3. | Juan José Kaneko Aguilar | Aprobado |
| 4 | Jessica Ross Audureau | Aprobado |
| 5 | Ysabel Gregoria Sinchitullo Rosales | Aprobado |
| 6 | Sandra Patricia Céspedes Vargas | Aprobado |

Anexo 9: Valoración de similitud de Turnitin

The screenshot displays the Turnitin feedback studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo, Faculty of Health Sciences, School of Psychology. The thesis title is "Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022." The thesis is for a Psychology degree. The similarity score is 20%. The right sidebar shows a list of sources with their respective similarity percentages: 1. repositorio.ucv.edu.pe (10%), 2. Entregado a Universida... (7%), 3. hdl.handle.net (1%), 4. Repositorio.Ucv.Edu.Pe (<1%), 5. Repositorio.usmp.edu... (<1%), 6. repositorio.autonoma.e... (<1%). The bottom status bar indicates the page number (1 de 28) and the total number of words (6993).

Anexo 10: Fórmula para hallar la muestra

Con respecto a ello se ha determinado mediante el siguiente método:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (1000)}{(1000 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$
$$n = 278$$

Donde:

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza (1.96)

p: Probabilidad a favor (0.5)

q: Probabilidad en contra (1 - p equivale a 0.5)

e: Margen de error (5% equivale al 0.05)

Anexo 11: Prueba de Normalidad

| Kolmogorov-Smirnov | | |
|----------------------------|-------------------------|--------------------------|
| | Calidad de vida laboral | Valores hacia el trabajo |
| N | 425 | 425 |
| Estadístico de prueba | ,130 | ,180 |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,000 ^c | ,000 ^c |

Anexo 12: Niveles de Calidad de Vida laboral

| Categorías | Nivel de calidad de vida laboral | |
|------------|----------------------------------|-------|
| | <i>f</i> | % |
| Bajo | 129 | 30,35 |
| Medio | 144 | 33.88 |
| Alto | 152 | 35.76 |
| Total | 425 | 100 |

En la tabla 6, se evidenció que el nivel de calidad de vida laboral el personal de enfermería se encuentra en 30,35% o que equivale 129 trabajadores, en cuanto al nivel medio se encuentra un porcentaje de 33.88% lo que equivale a 144 trabajadores, asimismo en el nivel alto cuenta con porcentaje de 35.76% que equivale 152 trabajadores.

Anexo 13: Niveles de Valores hacia el trabajo

| Categorías | Nivel de valores hacia el trabajo | |
|------------|-----------------------------------|-------|
| | <i>f</i> | % |
| Bajo | 72 | 16,94 |
| Medio | 230 | 54.12 |
| Alto | 123 | 28.94 |
| Total | 425 | 100 |

En la tabla 7, se evidenció que el nivel de valores hacia el trabajo el personal de enfermería se encuentra en un 16,94% o que equivale 72 trabajadores, en cuanto al nivel medio se encuentra un porcentaje de 54.12 lo que conforma a 230 colaboradores, asimismo en el nivel alto cuenta con porcentaje de 28.94% que equivale 123 trabajadores.

Anexo 14: Tabla de correlación de Rho Spearman

| Valor de <i>rho</i> | Significado |
|---------------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, FELIPE DAVILA LUCERO JANETH, ALVAREZ QUIÑONES ANDREA identificados con N° de Documentos N° 72025681, 75776742 (respectivamente), estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, autorizamos (), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022."

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

LIMA, 24 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Autor | Firma |
|--|---|
| ALVAREZ QUIÑONES ANDREA DNI: 75776742 ORCID: 0000-0003-3749-4422 | Firmado electrónicamente por: AAALVAREZA el 24-07- 2022 17:18:16 |
| FELIPE DAVILA LUCERO JANETH DNI: 72025681 ORCID: 0000-0002-2847-094X | Firmado electrónicamente por: LFELIPEDA14 el 24-07- 2022 17:16:37 |

Código documento Trilce: TRI - 0364562



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.", cuyos autores son FELIPE DAVILA LUCERO JANETH, ALVAREZ QUIÑONES ANDREA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO DNI: 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980 | Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 19- 08-2022 08:46:36 |

Código documento Trilce: TRI - 0364563