



Universidad Andina del Cusco

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



**Adaptabilidad social y Calidad de vida laboral en Internos de Psicología de la
Universidad Andina del Cusco, 2020**

Bach. Torres Morales, Noraluz

Tesis para optar al Título profesional de Psicóloga

Asesor:

Dr. Ps. Gareth Del Castillo Estrada

Cusco – 2021



Agradecimiento

De manera muy especial quiero agradecer a mi asesor de tesis, Dr. Ps. Gareth del Castillo Estrada, quien supo orientarme y apoyarme durante la elaboración de esta investigación.

Agradecer también a la Mgt. Ps. Dina Lisbeth Aparicio Jurado, jefa de internado de Psicología al momento de haber realizado esta investigación, quien me dio apertura para poder tener alcance a la población evaluada.

A los internos de la escuela profesional de Psicología, quienes tuvieron a bien colaborar con esta investigación.

A cada una de las personas que fueron parte de mi formación académica, gracias por haberme brindado sus conocimientos.

Finalmente agradecer a mis padres, quienes siempre han sido mi fortaleza y nunca han dudado de mí.



Dedicatoria

A Dios, por mantenerme sana, darme perseverancia y sabiduría para la culminación de este trabajo de investigación, que marca el comienzo de mi profesión.

A mis padres, Avidemio y Marianela, por todo lo que me han brindado, sin ellos no hubiera sido posible cumplir este primer objetivo en mi vida personal y profesional.

A mis abuelos, Héctor, Nora, Avidemio y Luzmila, por ser parte de mi vida y formación personal, siempre han sido el eje fundamental de nuestras familias.

A mis tíos y primos, por siempre alentarme a conseguir mis metas.

A cada una de las personas que fui conociendo a lo largo de mi vida universitaria y a mi querida alma mater, Universidad Andina del Cusco.



INDICE

INDICE.....	iv
INDICE DE FIGURAS.....	vii
INDICE DE TABLAS	viii
CAPITULO I: INTRODUCCION	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del Problema.....	7
1.2.1. Problema General.....	7
1.2.2. Problemas Específicos.....	7
1.3. Justificación.....	8
1.3.1. Conveniencia.....	8
1.3.2. Relevancia Social	8
1.3.3. Implicancias prácticas	8
1.3.4. Valor Teórico	8
1.3.5. Utilidad Metodológica.....	9
1.4. Objetivos de la Investigación	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos.....	9
1.5. Delimitación de Estudio	9



1.5.1. Delimitación espacial	9
1.5.2. Delimitación temporal	10
CAPITULO II: MARCO TEORICO	11
2.1. Antecedentes del Estudio.....	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Adaptabilidad.....	14
2.2.2. Calidad de Vida Laboral	18
2.3. Hipótesis	22
2.4. Variables	22
2.4.1. Identificación de Variables	22
2.4.2. Operacionalización de Variables	22
2.5. Definición de términos básicos.....	23
CAPITULO III: MÉTODO.....	27
3.1. Alcance de Estudio	27
3.2. Diseño de Investigación.....	27
3.3. Población.....	27
3.4. Muestra	28
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28



3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	29
3.7. Plan de Análisis de datos.....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos.....	31
4.2. Resultados respecto al objetivo General.....	44
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	46
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	46
5.2. Limitaciones del estudio	47
5.3. Comparación crítica con lo literatura existente.....	47
5.4. Implicancias del estudio.....	50
C. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
D. BIBLIOGRAFIA	53
E. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	58
F. VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	71
ANEXOS.....	73



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Procesos cognitivos de la adaptación de acuerdo a Piaget	17
Figura 2 Nivel de Adaptabilidad Social en Internos de Psicología.	32
Figura 3 Nivel de Calidad de Vida Laboral en Internos de Psicología.....	33
Figura 4 Habilidad de Supervisión en Internos de Psicología	34
Figura 5 Capacidad de Decisión en las Relaciones Humanas en Internos de Psicología.	36
Figura 6 Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales en Internos de Psicología	37
Figura 7 Habilidad para establecer Relaciones Interpersonales en Internos de Psicología.	39
Figura 8 Sentido Común y Tacto en las Relaciones Interpersonales en Internos de Psicología	40



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Adaptabilidad Social en Internos de Psicología	31
Tabla 2 Nivel de Calidad de Vida Laboral en Internos de Psicología.....	33
Tabla 3 Habilidad de Supervisión de Adaptabilidad Social en Internos de Psicología....	34
Tabla 4 Capacidad de Decisión en las Relaciones Humanas en internos de Psicología...	35
Tabla 5 Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales en Internos de Psicología	37
Tabla 6 Habilidad para establecer Relaciones Interpersonales en Internos de Psicología.	38
Tabla 7 Sentido Común y Tacto en las Relaciones Interpersonales en Internos de Psicología.....	40
Tabla 8 Relación entre el nivel de adaptabilidad social y apoyo directivo en Internos de Psicología.....	41
Tabla 9 Relación entre el nivel de adaptabilidad social y carga laboral en Internos de Psicología.....	42
Tabla 10 Relación entre el nivel de adaptabilidad social y motivaciones intrínsecas en Internos de Psicología.....	43
Tabla 12 Tabla de contingencia de la correlación de adaptabilidad social y calidad de vida laboral.....	45



Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal conocer la relación entre la adaptabilidad social y la calidad de vida laboral en internos de psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020. Se evaluó a 138 internos, aplicando dos cuestionarios para recolectar datos; el Cuestionario de Adaptabilidad Social de Moss y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Cabezas. La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental transversal y los datos se analizaron mediante el programa estadístico SPSS en su versión 26. Los resultados mostraron que no existe relación estadística entre las dos variables estudiadas.

Palabras claves: Adaptabilidad social, calidad de vida laboral, internos de psicología



Abstract

This study aimed to identify the relationship between social adaptability and quality of work life in psychology interns of the Universidad Andina del Cusco, 2020. Where 138 interns were evaluated, applying two questionnaires to collect data; Social Adaptability Questionnaire by Moss and the Quality of Work Life Questionnaire by Cabezas. The research was descriptive, with a non-experimental transversal design and the data were analyzed using the SPSS statistical program version 26. The results showed that there is no statistical relationship between the two variables studied.

Keywords: Social adaptability, quality of work life, psychology interns



CAPITULO I: INTRODUCCION

1.1.Planteamiento del Problema

Los cambios sociales existen desde el inicio de la humanidad y seguirán hasta el final de esta, debido a que vivimos y nos desenvolvemos dentro de un colectivo de personas llamado sociedad que es organizado y dirigido por sistemas políticos y sociales; con el transcurso del tiempo la humanidad evoluciona y por ende la sociedad no se queda estática, lo que hoy conocemos puede que mañana no sea necesario para desarrollarnos; este cambio implica la modificación de nuestro comportamiento, pensamientos, sentimientos y creencias.

Como parte de estos cambios sociales se encuentra el acceso a estudios superiores con el fin de alcanzar el desarrollo profesional al cual toda persona natural puede acceder, contando en nuestro país con universidades públicas y privadas como parte de la reforma de educación superior que se ha dado en las últimas décadas; brindando posibilidades a fuentes de trabajo y posteriormente a mejores condiciones de vida, cabe mencionar que al haber un incremento significativo de universidades en el Perú, también se redujo la calidad educativa.

Cada universidad cuenta con diferentes mallas curriculares y escuelas profesionales, unas especializándose en áreas específicas como solo ingenierías o solo ciencias de la salud, otras teniendo más cursos prácticos que teóricos, y así encontramos un sinfín de variedad generando una diversidad amplia para la elección de cada persona, sin embargo, la mayoría de las universidades ofrecen como parte de su plan de estudios prácticas pre profesionales.

Las prácticas pre profesionales ponen a prueba el aprendizaje teórico y práctico durante un periodo de tiempo determinado por la universidad y la institución en la que se desarrollarán las prácticas a través de tareas específicas en un sector relacionado a la carrera estudiada; esta es una oportunidad para generar una relación directamente laboral con personas que ya se encuentran en este ámbito y presentan experiencia profesional.



En muchas ocasiones no es suficiente el conocimiento adquirido en la universidad por lo que para poder adecuarnos óptimamente a estos cambios es importante tener las herramientas, capacidades y habilidades apropiadas, y de esa forma llegar a un estado de equilibrio, llamado también adaptación; dicho proceso se logra gracias a la adaptabilidad de cada persona.

Entonces cuando hablamos de adaptación, estamos tocando específicamente la realidad social - laboral que actualmente es un tema de gran importancia debido a que las personas son el recurso primordial de las organizaciones junto con el capital monetario, es así como el ser humano para poder sobrevivir tiene que poner sus capacidades en marcha y laborar en lo que haya escogido como profesión o en lo que sea capaz de desenvolverse con el fin de sobrevivir. Chiavenato (2009) considera que “el hombre inventó las organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos” (p.7). Al lograr dicha adaptación y conseguir los objetivos, la organización se considerará eficaz y podrá crecer y sobrevivir, de manera que los trabajadores lo hagan de igual forma.

El diario Gestión (2013), mencionó que el tiempo estimado para lograr la adaptación dentro del ambiente laboral es de seis meses, sin embargo, este cálculo no se aplica a todas las personas, no obstante, nos da una idea para poder guiarnos a partir de ella.

Los estudiantes de Psicología a lo largo de la carrera profesional son enriquecidos de conocimientos para poder desempeñar su labor en un futuro, ya que al ejercer tendrán que afrontar variedad de situaciones; a esto se suman las habilidades, aptitudes y destrezas que tengan cada uno de ellos para poder intervenir de la mejor manera.

Por esa razón, la Universidad Andina del Cusco (2015) tiene como misión planteada el brindar una educación superior de calidad en la formación integral de profesionales psicólogos de manera que logren insertarse a la sociedad con eficacia y eficiencia, buscando permanentemente la mejora de la calidad de vida y la salud a nivel local, nacional e



internacional. Siendo así como al terminar su formación universitaria podrán desenvolverse en cualquier ámbito laboral teniendo una variedad de campo ocupacional, haciendo uso de todo lo aprendido en los años de estudio y las capacidades inherentes de cada estudiante. Por lo que al comenzar las prácticas pre profesionales, también denominadas Internado I y II correspondiendo un tiempo de seis meses respectivamente por cada internado, el estudiante de Psicología se topa con su primera experiencia laboral como “profesional de la salud”, enfrentándose con una realidad distinta a la vivida dentro de las aulas universitarias.

Actualmente los internos de Psicología de la UAC se desenvuelven en el ámbito laboral peruano con el fin de ejecutar en la práctica sus conocimientos adquiridos y capacidades de trabajo y aprendizajes, observando y viviendo la realidad laboral. Cumpliendo tareas y teniendo responsabilidades dentro de su centro de Internado y apoyando al psicólogo o encargado principal del área donde esté realizando sus prácticas pre profesionales; adaptándose a la realidad laboral sin ser todavía egresado o tener el título profesional como si fuese un trabajador directamente. Como se mencionó anteriormente, no siempre lo aprendido e inherente a la persona es suficiente para sobrevivir, por lo tanto, cada estudiante debería hacer una introspección y posteriormente reforzar todo aquello que no esté acorde a las demandas para poder desempeñarse y adaptarse asimilando los conocimientos, desarrollando habilidades para usarlas en la resolución de los problemas (Vallejo, 2011), creando así su calidad de vida laboral y aportando objetivamente a esta, teniendo como punto de partida las condiciones presentes en la organización de la que son parte.

La calidad de vida laboral será clave en las prácticas pre profesionales, dándole al estudiante un ensayo de lo que se encontrará posteriormente cuando sea egresado y desempeñe sus funciones como profesional. Los internos de psicología en sus centros de internado tienen psicólogos y otros profesionales que supervisan y respaldan las tareas y responsabilidades que se les asignan durante el periodo de prácticas, las cuales varían de acuerdo al área en la que se



encuentren teniendo demandas distintas, compañeros, motivaciones, soporte por parte de la institución, etc.

La mayoría de autores que conceptualizan la calidad de vida laboral refieren que existen elementos subjetivos y objetivos, por lo que no solo engloba la naturaleza de la tarea a desempeñar y el entorno laboral sino también las expectativas y creencias de la persona.

La emergencia sanitaria en la que nos encontramos, producto de la pandemia del COVID 19 ha generado nuevas demandas y por ende nuevas necesidades. Las practicas profesionales pasaron de ser presenciales a la virtualidad; por lo que existieron nuevos desafíos que tuvieron que enfrentar los internos. La adaptabilidad a la nueva normalidad y la calidad de vida laboral en los centros de internado obviamente sufrieron variaciones por todos los cambios que sucedieron.

Los profesionales y futuros profesionales de la salud son parte de la base fundamental de la sociedad, esto no quiere decir las demás profesionales sean menos importantes, sin embargo, no todos están al servicio de las personas como el personal de la salud, he ahí la importancia de tener una adecuada calidad de vida laboral. Esto es corroborado con la OMS (citado en Rodríguez y Chávez, 2018), que sostiene que el personal de salud es el recurso más importante del sistema de salud, por lo que es necesario e indispensable garantizar una buena calidad de vida laboral para conseguir su mejor desempeño.

Algunas investigaciones, por ejemplo, de Riga – Letonia muestra la relación entre calidad de vida laboral y adaptación laboral social, asumiendo que la calidad de vida laboral y el bienestar profesional del empleado depende de la exitosa adaptación de este en la organización (Frolenoka y Dukule, 2017). Por otro lado, Gonzáles, Peiró y Bravo (1996), consideran que la adaptabilidad y la capacidad de respuesta son los principales determinantes de la supervivencia y eficacia dentro del centro de labor; por consiguiente, de la calidad de vida laboral.



Por todo ello se concluye que la adaptabilidad a una realidad social única, específicamente en el ámbito laboral teniendo en cuenta que es el tema de la presente investigación es importante para poder tener una calidad de vida laboral adecuada, la cual no solo beneficia en el área profesional, sino igualmente los demás aspectos de nuestra vida, forjándonos personalmente frente a otras situaciones o adversidades que se pudiesen presentar en un futuro no solo profesional. Es por ello que se puede desarrollar diferentes tipos de inducción por parte de los docentes y formadores universitarios teniendo en cuenta las habilidades, capacidades y destrezas de cada uno de los estudiantes para potencializarlos y obtener como resultado, estudiantes capaces de responder adaptándose a cualquier realidad y propiciando cada uno una buena calidad de vida laboral, ya que no solo es objetivo de la organización brindarla sino también de los empleados que se desenvuelven en ella.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el nivel de adaptabilidad social y el nivel de calidad de vida laboral en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de adaptabilidad social en los internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020?

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en los internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020?

¿Cuáles son las habilidades de la adaptabilidad social en los internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020?

¿Cuál es la relación entre el nivel de adaptabilidad social y las dimensiones de la calidad de vida laboral en los internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020?



1.3. Justificación

1.3.1. *Conveniencia*

La presente investigación aspira conocer la relación que existe entre la adaptación social laboral y la calidad de vida laboral en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco. Resaltando que la importancia se refleja en el interés de conocer cuál es el nivel de adaptación que tiene cada persona a una realidad social específica, en este caso en el área laboral, que día a día se encuentra en constante cambio.

1.3.2. *Relevancia Social*

Los cambios sociales se dan a cada segundo que pasa, sin embargo, no siempre estamos preparados para afrontarlos. El área laboral, es dinámica, siempre con nuevos retos para el ser humano y su capacidad para poder adaptarse a todas las situaciones que se puedan dar dentro de la organización. Por lo que con esta investigación se quiere saber cómo se manifiesta relación entre la adaptación social y la calidad de vida laboral; brindando nueva información sobre el tema.

1.3.3. *Implicancias prácticas*

Esta investigación dará conocimiento de la adaptación social y la calidad de vida laboral, teniendo el objetivo de poder hacer programas de formación, inducción y capacitación, enfocado a los internos y dirigido por la universidad y las instituciones donde desempeñan sus prácticas pre profesionales.

1.3.4. *Valor Teórico*

Esta tesis presenta el valor teórico enfocado en el estudio de la adaptación social laboral y calidad de vida laboral; dichas variables detalladas individualmente para posteriormente ver si la relación entre ambas existe. La conceptualización de las variables ha sufrido modificaciones con el pasar del tiempo, llegando a las que ahora utilizamos, he aquí el valor



teórico de la investigación, debido a la variación y transformación teórica de las variables y la necesidad de ofrecer información actualizada y veraz.

1.3.5. Utilidad Metodológica

Este trabajo es de tipo correlacional, pretendiendo encontrar la relación entre adaptación social y la calidad de vida laboral. Teniendo como finalidad conseguir nuevo conocimiento y compartirlo.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de la adaptabilidad social y el nivel de la calidad de vida laboral en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco.

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar el nivel de adaptabilidad social en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco.

Determinar el nivel de calidad de vida laboral en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco.

Identificar y describir las habilidades de la adaptabilidad social en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco.

Determinar la relación entre el nivel de adaptabilidad social y las dimensiones de la calidad de vida laboral en los internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco.

1.5. Delimitación de Estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Cusco, específicamente en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco ubicada en la Prolongación Av. Manco Ccapac s/n. Qollana perteneciente al distrito de San Jerónimo, con internos de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco.



1.5.2. Delimitación temporal

Esta investigación se ejecutó en los meses de setiembre y octubre del 2020, siendo de alcance transversal, reuniéndose los datos en un momento específico.



CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Cano y Robles (2018), realizaron en la ciudad de San Luis Potosí – México una investigación titulada “Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios”, teniendo como objetivo identificar factores asociados al rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias Químicas. Contando con una población de 280 estudiantes, de ellos 112 pertenecen al semestre propedéutico, de tal forma que 168 pertenecen al primer semestre. La investigación fue mixta, no experimental y descriptiva. Los instrumentos que se utilizaron fueron; el test de Terman Merrill, el cuestionario de adaptabilidad social de Moss, el test de valores interpersonales de Gordon, el cuestionario de factores institucionales y el cuestionario de factores psicosociales. Obteniendo la siguiente conclusión; el cuestionario de adaptabilidad social muestra que el 61% de estudiantes del Primer semestre y el 68 % del Propedéutico obtuvieron bajos resultados en las áreas de sentido común y tacto en las relaciones interpersonales. Además, los estudiantes del grupo propedéutico tienen un índice global de adaptabilidad del 40% de la población en términos bajos.

Navarro y Álzate (2019), realizaron en la ciudad de Pereira – Colombia una investigación titulada “Percepción de Calidad de vida laboral en la práctica profesional de estudiantes de psicología de la Universidad Católica de Pereira”, con el objetivo de conocer la percepción de Calidad de vida Laboral de los practicantes de Psicología del segundo semestre del 2017 y el primer semestre del 2018. Contando con una población - muestra de 40 estudiantes. La investigación fue cualitativa, no experimental y descriptiva. Se utilizó un cuestionario de Calidad de vida laboral que fue elaborado por los autores de la presente investigación. Obteniendo las siguientes conclusiones; en la primera dimensión de condiciones de trabajo saludables y seguridad, se evidencia una percepción negativa frente a las condiciones



físicas y ambientales, y frente a los horarios y cargas laborales, interfiriendo con su área personal. En la segunda dimensión: oportunidad para el uso y desarrollo de la capacidad humana, resalta la percepción positiva frente a las posibilidades de aprender y crecer, sin embargo, existen percepciones medianamente negativas frente a la supervisión y estímulo de sus compañeros o supervisores. La tercera dimensión; relevancia social de la vida en el trabajo, mostró percepciones más favorables, lo cual indican que los individuos perciben la preocupación de sus supervisores por su trabajo.

Sánchez (2017), elaboró en la ciudad de San Luis Potosí – México una tesis titulada “Calidad de vida laboral en personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado” para optar el Grado de Maestro en Administración de la Atención de Enfermería. Con el objetivo de determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado. Teniendo de población de 114 personas y una muestra de 78 licenciadas. La investigación fue cuantitativa, no experimental y descriptiva. El instrumento que se empleó fue el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP- 35). Se obtuvo la siguiente conclusión; la calidad de vida laboral del personal de Enfermería que rota turnos en un hospital privado es regular; el apoyo directivo resultó en un nivel malo, la dimensión de carga laboral en un nivel regular y la motivación intrínseca en un nivel bueno.

Subuyuj (2013), realizó en la ciudad de Guatemala de la Asunción – Guatemala una tesis titulada “Adaptabilidad social de un grupo de auditores que laboran en distintas empresas de la ciudad de Guatemala” para optar el Grado de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional. Con el objetivo de determinar la adaptabilidad social que tiene un grupo de auditores que trabajan en distintas empresas de la Ciudad de Guatemala. Teniendo de población a 60 auditores, siendo 16 mujeres y 44 varones. La investigación fue cuantitativa, no experimental y descriptiva. Se empleó el Test de Adaptabilidad social de Moss. Llegando a la siguiente conclusión; el 64% de auditores presentan un nivel promedio de adaptabilidad social,



es decir, tienen las habilidades sociales necesarias para adaptarse dentro de un área social-laboral. Por otro lado, el 28% de los evaluados se posicionan en un nivel por debajo del promedio, denotando la dificultad para adecuarse socialmente.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Arana y Valencia (2016), en la ciudad de Arequipa – Perú elaboraron una investigación titulada “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza”, para obtener el título profesional de enfermeras, teniendo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Contando con una población de 315 personas y una muestra de 111. La investigación fue cuantitativa, no experimental y correlacional. Se utilizaron los siguientes instrumentos; el cuestionario de Condiciones de trabajo del personal de enfermería en servicios de alta complejidad y el cuestionario de Calidad de vida profesional (CVP -35). Llegando a la siguiente conclusión; el 87.4% de enfermeras perciben una buena calidad de vida laboral, en cuanto a las dimensiones, el 64% percibe como buena la dimensión de apoyo directivo y el 69.4% también la dimensión de motivación intrínseca, por otro lado, la dimensión de carga laboral la perciben como regular el 67.6% de las personas evaluadas.

Grimaldo (2010), en la ciudad de Lima – Perú realizó una investigación titulada “Calidad de vida profesional en estudiantes de Ciencias de la Salud”, teniendo como objetivo identificar los niveles de calidad de vida profesional en estudiantes de postgrado de Ciencias de la Salud. Contando con una población de 409 personas y una muestra de 198 participantes entre varones y mujeres. La investigación fue cuantitativa, no experimental y descriptiva. Se utilizó el cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVP 35). Llegando a la siguiente conclusión; se evidencia propensión a una baja calidad de vida laboral, referente a la carga



laboral y factor de apoyo directivo; y tendencia hacia una buena calidad de vida en la dimensión de motivación intrínseca.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Adaptabilidad

a) Definición de Adaptabilidad.

Chiavenato (2007), define la adaptabilidad como la capacidad de resolver problemas y de reaccionar de modo flexible a las exigencias mutables e inconstantes del medio; para que una persona se adapte a una nueva realidad por ejemplo a una organización se debe integrar nuevas actividades; manteniendo receptividad y transparencia a nuevas ideas, que provengan de la misma organización o fuera de ella.

Del mismo modo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2020), conceptualiza la adaptabilidad como la habilidad del pensamiento para dar soluciones y respuestas a los problemas con ideas innovadoras; adaptándose a situaciones imprevistas y respondiendo favorablemente con los recursos disponibles con los que se cuente en el momento.

Desde otro punto de vista, Zafrilla y Laencina (2015), señalan que la adaptabilidad es la flexibilidad para afrontar los cambios que provengan del medio exterior.

En cada uno de los conceptos mencionados podemos resaltar la flexibilidad como factor clave en la adaptabilidad, asimismo el cambio constante del mundo como principal estímulo para que las personas generen respuestas con los recursos que tengan al alcance.

b) Definición de Adaptación

Terziev (2019), define la adaptación como un fenómeno biológico específico asociado con actividad vital del organismo en condiciones inadecuadas del medio ambiente, salvaguardando las capacidades de trabajo y aprendizaje.



Asimismo, la adaptación es conceptualizada como la capacidad de brindar una respuesta apropiada y coherente a los requerimientos del medio (Pichón, 1995).

García y Magaz (2011), mencionan que la adaptación es un proceso doble, que involucra el ajuste de la conducta de la persona a preferencias, gustos, deseos y necesidades propias, y el ajuste de conducta a las condiciones del ambiente en el cual se desenvuelve.

Se podría decir entonces que la adaptación no es solo la respuesta que busca nuestro organismo frente en situaciones nuevas, ya que también pone al descubierto recursos que no están visibles en todas las situaciones normales o cotidianas, haciéndonos conscientes de que podemos responder frente a las exigencias del medio.

c) Adaptación Social

Shabanova (citado en Terziev, 2019), indica que la adaptación social es un proceso y resulta de la interacción del sujeto con un entorno social dramáticamente cambiante, durante el cual los requisitos y expectativas de ambos lados se alinean gradualmente.

Del mismo modo, Rochin (2012), brinda su punto de vista considerándola como el proceso por el que una persona o grupo de personas modifican sus patrones de comportamiento para acoplarse a las reglas dominantes que existen en el ambiente en el que se encuentran.

Desde otra perspectiva Corona, Reyes y García (2012), indican que la adaptabilidad social hace referencia a la habilidad de poder ajustarse a contextos sociales.

Aquí podemos resaltar que los autores mencionados tienen similitudes en cada descripción que hacen sobre la adaptación social y se podría decir que sus conceptualizaciones tienen concordancia directa con Piaget y su definición de adaptación, la cual es asimilar la información y acomodarse a ella.

d) Adaptación laboral

La adaptación laboral es un proceso complicado que supone adaptarse a la institución, al ambiente de trabajo y la tarea a desempeñar; en ocasiones se problematiza puesto que las



condiciones laborales son cambiantes en cada institución, motivo por el cual se puede ver afectado el rendimiento y la satisfacción laboral del personal, así como también la productividad de la empresa (Vallejo, 2011).

Para Subbuyuj (2013), es un proceso bidireccional, donde el nuevo trabajador se adapta a las actividades en el trabajo y al ambiente laboral, y del mismo modo la organización y todos los que son parte de ella se adaptan a él.

López (2019) hace hincapié en los requerimientos de la adaptación laboral aludiendo que esta requiere transformar nuestros esquemas de comportamiento con inteligencia, sagacidad y control para lograr ajustarnos a variaciones externas o internas del medio y así poder afrontar las situaciones más complejas.

Después de conocer que es la adaptación laboral, hay muchos aspectos a tomar en cuenta, más es primordial resaltar el cambio constante que es mencionado, el cual se da con más rapidez ahora por la globalización y la rapidez con la que se desarrollan las telecomunicaciones, generando no solo ambientes físicos de trabajo sino también virtuales.

e) Modelos Teóricos

Teoría de Adaptación de Piaget.

Piaget (citado en Castorina, 1972), hace referencia a la adaptación como el equilibrio que debe haber entre el medio y el organismo, siendo un equilibrio dinámico, transcurriendo de un equilibrio menos estable a uno más estable. En otras palabras, todo ser vivo asimila lo que ocurre en el medio exterior y a la vez que se acomoda a él; incorporando e integrando nuevas experiencias a esquemas ya establecidos para poder modificarlos posteriormente y lograr ajustarse al cambio del ambiente que lo rodea.

De este modo, en la sub etapa de reacciones circulares primarias incluida en la etapa sensorio motriz (1 a 4 meses), los seres humanos emplean sus primeras adaptaciones adquiridas (Papalia, Wendkos y Duskin, 2009).



Figura 1 Procesos cognitivos de la adaptación de acuerdo a Piaget

Perspectiva evolutiva – sociobiológica de Wilson

Edward Wilson, quien plantea perspectiva evolutiva - sociobiológica (citado en Papalia, Wendkos y Duskin, 2009), tiene como cimiento las bases biológicas y evolutivas de la conducta. Esta teoría hace hincapié en el ambiente en el cual la persona tiene que adaptarse. Así pues, existe este enfoque, el cual percibe que en el desarrollo humano se da un proceso activo de interacción de doble vía; entre las personas y su ambiente. Los seres humanos a diferencia de los primates, alcanzan su pleno crecimiento y madurez física en los inicios de la adolescencia y la madurez cognitiva y psicosocial aún más tarde. Por lo que la mayor parte del tiempo, se mantienen principalmente dependientes de sus cuidadores primarios, siendo así como esta teoría plantea la posibilidad que esta larga etapa sea fundamental en su bienestar y supervivencia; y al ser seres sociales esta infancia amplia y protegida sirve a modo de premisa fundamental para desarrollar habilidades enfocadas en resolver los problemas sociales que se requieren en la edad adulta, podríamos decir entonces que las situaciones de la infancia son componentes evolutivos que permiten el perfeccionamiento de la socialización más adelante.

Teoría sociocultural de Lev Vygotsky

Vygotsky en su teoría sociocultural (citado en Papalia, Wendkos y Duskin, 2009), señala que la interacción social es el medio por el cual aprenden los niños, adquiriendo habilidades cognitivas. Por lo que las actividades en grupo o colaboradas hacen que los niños



internalicen el pensamiento y la conducta de la sociedad en la que se desenvuelven, haciendo suyo todo lo aprendido. Asimismo, se resalta como fuente primordial al lenguaje; para poder aprender y pensar.

Teoría de Adaptabilidad social de Moss

Rudolf Moss y Berenice Moss (citado en Ramírez, s.f), plantean una teoría de adaptabilidad social, refiriéndose específicamente a la adaptabilidad en situaciones laborales. Ellos mencionan que dicha adaptabilidad se da gracias a que las personas poseemos habilidades que nos ayudan a facilitar nuestro acoplo a dichas situaciones, es así como estos autores consideran 5 habilidades como esenciales, siendo las siguientes:

Habilidad de supervisión: Habilidad para guiar a un conjunto de personas teniendo el propósito de lograr objetivos planteados.

Capacidad de decisión en las relaciones humanas: Tomar decisiones aportando soluciones adecuadas en cuestión de asignación de tareas, métodos para obtener metas dentro del trabajo y solución de problemas de grupo.

Capacidad de evaluación de problemas interpersonales: Capacidad para mediar en inconvenientes relacionados con la manera de interactuar.

Habilidad para establecer relaciones interpersonales: Instaurar contacto eficientemente y de manera adaptativa con otras personas.

Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales: Congeniar con las personas, utilizando el juicio lógico y manteniendo una actitud sutil.

2.2.2. Calidad de Vida Laboral

a) Definición de Calidad de Vida Laboral

Cabezas (citado en Grimaldo, 2010), precisa que la calidad de vida laboral es el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para poder sobrellevarlas,



consecuentemente con el pasar de los años, la persona presenta un desarrollo integral en todas las áreas de su vida.

De acuerdo con Rodríguez y Neipp (citado en Rodríguez, 2010), es un sentimiento de satisfacción y bienestar que el trabajador experimenta como resultado de su adaptación al trabajo que realiza y al ambiente en que se desenvuelve.

También, Lau (citado en Granados, 2011) da su punto de vista definiéndola como todas aquellas condiciones y ambientes de trabajo propicias que resguardan y promueven que los trabajadores se sientan satisfechos, teniendo en cuenta las recompensas, la seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de mejora personal.

Analizando cada una de las apreciaciones de los autores anteriormente mencionados, se puede decir que la calidad de vida laboral es una esfera de la vida de las personas muy importante que se ve influida por las demandas del puesto de trabajo y el trato que se le dé a la persona dentro de la organización para la cual brinda su servicio, asimismo la vida personal puede favorecerse o perjudicarse si es que se ve afectada la calidad de vida laboral.

b) Factores de la calidad de vida laboral

Patlán (2016), clasificó la calidad de vida laboral en cuatro factores, las cuales son:

Factores individuales; se refieren a la satisfacción de las necesidades por medio del trabajo para que el trabajador pueda alcanzar su autorrealización, es así como engloba el equilibrio entre la familia y el trabajo, la satisfacción laboral, el desarrollo profesional-laboral, la motivación y el bienestar en el trabajo.

Factores del medio ambiente del trabajo; estos factores pueden simbolizar riesgos en referencia a su seguridad y salud, incluyendo las condiciones y espacio físico de trabajo, perturbando su calidad de vida.

Factores del trabajo y de la organización; se relacionan con el contenido del trabajo, la realización de las tareas y la organización, estos factores engloban el contenido y significado



del trabajo en sí, la remuneración económica, la autonomía y control en el trabajo, la estabilidad laboral y la contribución en la toma de decisiones.

Factores del entorno social-laboral; son aquellos que satisfacen necesidades en el ámbito interpersonal y social en el trabajo, contribuyendo a la calidad laboral; los cuales son los siguientes; relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento.

c) Modelos Teóricos

Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo según Huse y Cummings

En el año 1985 Huse y Cummings (citado en Alves, Cirera y Giuliani, 2013), plantearon este modelo que incluye a los trabajadores, el trabajo y la organización, además resaltan aspectos que contribuyen: primero tenemos el aporte del empleado en las dificultades y las soluciones que brinda para la organización, segundo es el proyecto del cargo, lo que significa que cargos o que personas con puestos determinados deben tener en cuenta las necesidades técnicas del trabajador, la potencialización del trabajo, la retroalimentación y el manejo de autorregulación en los grupos de trabajo; tercero la mejora y optimización en el sistema de recompensa, indicando la búsqueda de aminorar las diferencias de remuneración y el status entre los trabajadores; y por último la mejora del ambiente de trabajo, teniendo en cuenta los cambios materiales o perceptibles en el ambiente laboral, como la flexibilidad y acomodación de horarios, y la rotación de trabajos en equipo.

Modelo de Calidad de Vida Laboral de Werther y Davis

Werther y Davis (citado en Alves, Cirera y Giuliani, 2013), consideran que existen factores del trabajo que impactan claramente la calidad de vida laboral, mencionado los más resaltantes; la supervisión, las condiciones y características del trabajo, el sueldo, gratificación, y los beneficios, no obstante, señalan que el cargo en sí afecta íntimamente al trabajador. Dicho eso el cargo es desarrollado en tres niveles: organizacional, ambiental y comportamental. En el



primero, se aborda considerando especialmente la eficiencia. En el nivel ambiental, se toma en cuenta si los trabajadores son capaces y están dispuestos a enfrentar lo que demande el puesto y las expectativas sociales que se pueden presentar. Mencionan los autores que, lo más imprescindible para que una tarea sea exitosa está centrado en el nivel del comportamiento; destacando 4 dimensiones; la autonomía, la variación, la autenticidad de la tarea y el feedback.

Modelo de Calidad de vida laboral de Cabezas

Cabezas (citado en Grimaldo, 2010), plantea la calidad de vida laboral como el equilibrio que genera la persona entre las demandas laborales y su capacidad de percepción que le ayuda a reconocer que necesitara y con qué recursos cuenta para hacerles frente; beneficiando las diferentes áreas de su vida. Englobando 3 dimensiones que la conforman siendo las siguientes:

Carga laboral: Percepción hacia las demandas que supone el puesto, incluyendo la cantidad de trabajo, diligencias y abatimientos, presión referente a la cantidad y/o calidad de trabajo, conflictos con compañeros de trabajo, escaso tiempo para la vida personal, incomodidad ergonómica, la responsabilidad que conlleva el puesto, etc.

Motivaciones intrínsecas: Motivación personal que corresponde a los elementos internos de la persona llevan a su satisfacción profesional, considerando que trabajo efectúa, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo de su familia, el deseo de ser creativo, la capacitación que recibe y el apoyo de la organización y sus miembros.

Apoyo directivo: Se refiere al soporte que brindan los funcionarios de altos cargos a los trabajadores, tomando en cuenta la oportunidad de manifestar sus sentimientos y necesidades, la satisfacción del salario, la posibilidad de ser ascendido, el reconocimiento del esfuerzo, el apoyo y respaldo de los directivos y colegas, la acogida a los resultados obtenidos en el trabajo, la autonomía para decidir, etc.



2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre adaptabilidad social y calidad de vida laboral en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre adaptabilidad social y calidad de vida laboral en internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la adaptabilidad social y las dimensiones de calidad de vida laboral en Internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020.

H₀: No existe relación entre la adaptabilidad social y las dimensiones de calidad de vida laboral en Internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020.

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de Variables

V1: Adaptabilidad social

V2: Calidad de vida laboral

2.4.2. Operacionalización de Variables



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Adaptabilidad social Grado o nivel de adaptabilidad social que tiene una persona en situaciones sociales (Ramírez, s.f).	Habilidad de supervisión	Por cada acierto se obtiene un porcentaje de efectividad en dicha habilidad. 1 acierto: 17% (Deficiente) / 2 aciertos: 34% (Inferior) / 3 aciertos: 50% (Medio) / 4 aciertos: 67% (Medio) / 5 aciertos: 84% (Superior) / 6 aciertos: 100% (Muy superior)	2,3,16,18,24,30
	Capacidad de decisión en las relaciones humanas	Por cada acierto se obtiene un porcentaje de efectividad en dicha habilidad. 1 acierto: 20% (Deficiente) / 2 aciertos: 40% (Inferior) / 3 aciertos: 60% (Medio) / 4 aciertos: 80% (Superior) / 5 aciertos: 100% (Muy superior)	4,6,20,23,29
	Capacidad de evaluación de problemas interpersonales	Por cada acierto se obtiene un porcentaje de efectividad en dicha habilidad. 1 acierto: 13% (Deficiente) / 2 aciertos: 25% (Deficiente) / 3 aciertos: 38% (Inferior) / 4 aciertos: 50% (Inferior) / 5 aciertos: 63% (Medio) / 6 aciertos: 75% (Medio) / 7 aciertos: 88% (Superior) / 8 aciertos: 100% (Muy superior)	7,9,12,14,19,21,26,27
	Habilidad para establecer relaciones interpersonales	Por cada acierto se obtiene un porcentaje de efectividad en dicha habilidad. 1 acierto: 20% / 2 aciertos: 40% / 3 aciertos: 60% / 4 aciertos: 80% / 5 aciertos: 100%	1,10,11,13,25



	<p>Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales</p>	<p>Por cada acierto se obtiene un porcentaje de efectividad en dicha habilidad.</p> <p>1 acierto: 17% (Deficiente) / 2 aciertos: 34% (Inferior) / 3 aciertos: 50% (Medio) / 4 aciertos: 67% (Medio) / 5 aciertos: 84% (Superior) / 6 aciertos: 100% (Muy superior)</p>	<p>5,8,15,17,22,28</p>											
<p>La variable adaptabilidad social da una puntuación global</p>	<p>Por cada acierto se otorga 1 punto y 0 a los no aciertos, obteniendo un total de aciertos que corresponde a un nivel.</p> <table border="0" data-bbox="633 929 1211 1344"> <thead> <tr> <th><i>Puntos</i></th> <th><i>Nivel</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1– 8</td> <td>Deficiente</td> </tr> <tr> <td>9– 11</td> <td>Inferior</td> </tr> <tr> <td>12 – 18</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>19 – 23</td> <td>Superior</td> </tr> <tr> <td>24 – 30</td> <td>Muy Superior</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Puntos</i>	<i>Nivel</i>	1– 8	Deficiente	9– 11	Inferior	12 – 18	Medio	19 – 23	Superior	24 – 30	Muy Superior	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.</p>
<i>Puntos</i>	<i>Nivel</i>													
1– 8	Deficiente													
9– 11	Inferior													
12 – 18	Medio													
19 – 23	Superior													
24 – 30	Muy Superior													



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Calidad de vida laboral Equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad percibida para hacerles frente, consiguiendo un desarrollo óptimo en el área profesional, familiar y personal (Cabezas, citado en Grimaldo, 2010).	Apoyo directivo	Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho, clasificando los puntajes en deficiente, regular, buena, excelente. Deficiente: 12 -24 / Regular: 25 – 64 / Buena: 65 – 104 / Excelente: 105 - 130	22,23,24,25,26, 27,28,29,30,31, 32,33,34,35
	Motivaciones intrínsecas	Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho, clasificando los puntajes en deficiente, regular, buena, excelente. Deficiente: 10 – 20 / Regular:21 – 50 / Buena: 51 – 80 / Excelente: 81-100	12,13,14,15,16, 17,18,19,20,21
	Carga laboral	Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho, clasificando los puntajes en deficiente, regular, buena, excelente. Deficiente: 11 – 22 / Regular:23 – 55/ Buena: 56 -88 / Excelente: 89-110	1,2,3,4,5,6,7,8 ,9,10,11
La variable de calidad de vida laboral tiene una puntuación global.		Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho, clasificando los puntajes en deficiente, regular, buena, excelente. Deficiente: 35 – 70 / Regular: 71 – 175/ Buena: 176 – 280 / Excelente: 281-350	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 ,11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20,21,22, 23,24,25,26,27,28 ,29,30,31,32,33,34, 35.



2.5. Definición de términos básicos

2.5.1. Adaptabilidad

De acuerdo a Chiavenato (2007), adaptabilidad es la capacidad para solucionar inconvenientes y actuar de modo flexible frente a las exigencias cambiantes e inestables del entorno.

2.5.2. Adaptación social

Shabanova (citado en Terziev, 2019), reconoce la adaptación social como un proceso generado por la interacción de la persona y su entorno social dramáticamente cambiante, en este proceso de intercambio, los requisitos y expectativas de ambos lados se alinean gradualmente.

2.5.3. Calidad de vida laboral

Cabezas (citado en Grimaldo, 2010), define la calidad de vida laboral como el equilibrio que genera la persona entre las demandas laborales y su capacidad de percepción que le ayuda a reconocer que necesitara y con qué recursos cuenta para hacerles frente, beneficiando las diferentes áreas de su vida del individuo.

2.5.4. Internos de Psicología

En la Universidad Andina del Cusco se denomina interno de Psicología a los estudiantes de la escuela profesional de Psicología que se encuentran en sus últimos ciclos académicos y realizan sus prácticas pre profesionales como parte final de su plan de estudios.



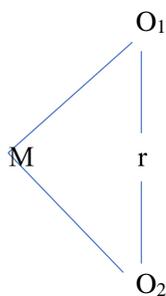
CAPITULO III: MÉTODO

3.1. Alcance de Estudio

Esta investigación es de alcance correlacional, en vista que se quiere conocer la relación entre las dos variables de estudio en una población o muestra específica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se pretende conocer si existe relación entre la adaptabilidad social y la calidad de vida laboral en estudiantes de Psicología de la Universidad Andina del Cusco que actualmente estén realizando su internado como parte de su plan de estudios.

3.2. Diseño de Investigación

Esta investigación es de diseño no experimental, donde no hay intención de manipular las variables, y transversal porque se reunirá la información en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Donde:

M: Internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco

O₁: Adaptabilidad social

O₂: Calidad de vida laboral

r: Relación entre las variables

3.3. Población

La población fue integrada por 216 internos entre varones y mujeres de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco.



3.4. Muestra

La muestra evaluada se determinó probabilísticamente considerando margen de error de 5% y 95% de confianza, por lo que se tuvo en total 138 internos de la Escuela Profesional de Psicología. El cálculo para saber el tamaño muestral se realizó aplicando la siguiente fórmula.

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

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se recolectaron datos aplicando dos instrumentos de evaluación; el Test de Adaptabilidad Social de Moss; el cual evalúa el nivel de adaptabilidad social que tiene una persona a través de 5 habilidades. Y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVP -35), que evalúa tres dimensiones específicas.

FICHA TÉCNICA DEL TEST DE ADAPTABILIDAD SOCIAL DE RUDOLF MOSS Y BERENICE MOSS.

NOMBRE: Test de Adaptabilidad Social de Moss

AUTORES: Rudolf Moss y Berenice Moss

PAIS: Estados Unidos

AÑO: Pertenece a un grupo de instrumentos elaborados y desarrollados en la Universidad de Stanford en el año 1974, asimismo, se realizó una revisión en 1981.

ADAPTACIÓN: Se realizó una adaptación en México por la Sociedad de Psicología Aplicada A.C y por TEA Ediciones en España.

OBJETIVO: Evaluar el nivel de adaptabilidad social por medio de cinco habilidades; supervisión, decisión en relaciones humanas, evaluación de problemas interpersonales, establecimiento de relaciones interpersonales y sentido común y tacto en las relaciones.

ADMINISTRACIÓN: Puede aplicarse de forma individual o colectiva.



EDAD DE APLICACIÓN: Personas que se encuentren laborando dentro de organizaciones, sin edad específica.

DURACIÓN: No existe un límite de tiempo específico, sin embargo, se considera de 20 a 30 minutos aproximadamente.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVP -35)

NOMBRE: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVP – 35)

AUTORES DE ADAPTACIÓN: García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004).

OBJETIVO: Evaluar la calidad de vida laboral y las 3 dimensiones que incluye; apoyo directivo, carga laboral y motivación intrínseca.

ADMINISTRACIÓN: Puede aplicarse de manera individual o colectiva.

EDAD DE APLICACIÓN: No se especifica la edad.

DURACIÓN: No hay tiempo límite, se calcula 15 minutos aproximadamente.

3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos

El Test de Adaptabilidad social de Moss fue validado en España por TEA Ediciones, asimismo en México por la Sociedad de Psicología Aplicada A.C. Para poder aplicarlo en esta investigación se realizó la validación de contenido de jueces usando la V de Aiken con un valor obtenido de 0.96 y se evaluó la confiabilidad recurriendo al Alfa de Cronbach, obteniendo .6 .

El Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVP -35) fue sometido en Perú a validez de contenido mediante criterio de jueces, por lo que se utilizó el coeficiente de V. de Aiken, obteniendo validez significativa en todos los ítems de 0.05, sin embargo, se tuvo que realizar adaptaciones lingüísticas a ciertos ítems. Asimismo, referente a la confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo para la muestra total .95, para la muestra masculina



.96 y para las mujeres .94. En cuanto a las dimensiones se obtuvo una confiabilidad de .90 en la dimensión de carga laboral, en motivación intrínseca .91 y en apoyo directivo .95 (Grimaldo, 2010).

3.7. Plan de Análisis de datos

El software estadístico utilizado para procesar los datos de la investigación fue la versión 26 de SPSS, además para conocer los niveles en los que se encuentran los evaluados se usaron frecuencias y porcentajes, asimismo se usó el coeficiente de correlación de Chi Cuadrado para conocer la correlación entre la adaptabilidad social y la calidad de vida laboral.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos

Respecto al nivel de adaptabilidad social de los internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, en la tabla 1 se observa que 66,67% de internos se sitúan en el nivel medio de adaptabilidad social, es decir, poseen las habilidades y capacidades necesarias para poder aportar soluciones apropiadas, detectar los problemas dentro de la institución, relacionarse fácilmente con los demás, apoyar en hacer cumplir las metas de la empresa y poseen sentido práctico al realizar sus actividades. El 22, 22% se ubicaron en el nivel inferior y el 6,48% en el nivel deficiente, indicando que no tienen las habilidades suficientes para poder adaptarse adecuadamente. Cabe resaltar que el 4,63% está en el nivel superior de adaptabilidad social, lo cual indica que logran poner en práctica sus habilidades y capacidades exitosamente para poder adaptarse.

Tabla 1

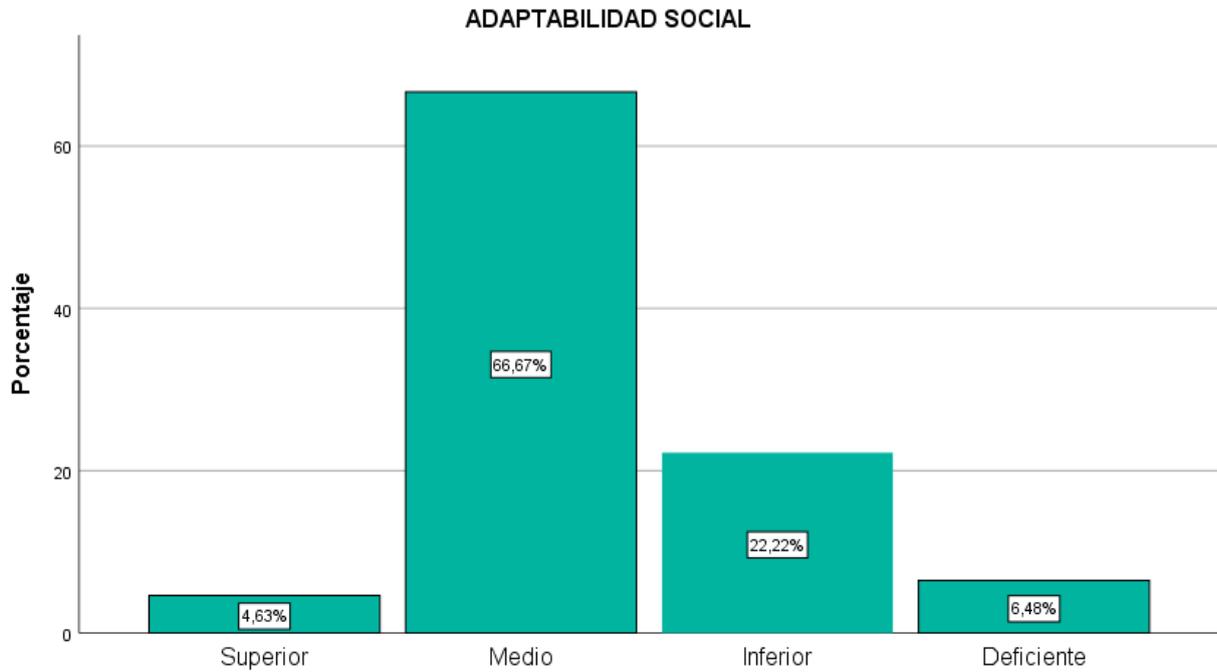
Tabla 1 Nivel de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología

Niveles de Adaptabilidad social	Frecuencia	Porcentaje %
Superior	5	4,6
Medio	72	66,7
Deficiente	24	22,2
Inferior	7	6,5
Total	108	100



Figura 2

Figura 2 Nivel de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología



En referencia al segundo objetivo sobre el nivel de calidad de vida laboral en los Internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco; en la tabla 2 se encontró al realizar la investigación que el 75,93% de los participantes presentan buena calidad de vida laboral, indicando que existe equilibrio entre la carga laboral, apoyo directivo y motivaciones intrínsecas, permitiendo el desarrollo adecuado de las funciones propias de las acciones que desarrollan. Sin embargo, el 20,37% de los internos se ubicó en el nivel regular; evidenciando que la carga laboral, las motivaciones intrínsecas y el apoyo directivo no se encuentran adecuadamente equilibradas, lo que podría genera dificultades en el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, el 3,70% del total refiere tener una excelente calidad de vida laboral, pudiendo considerarse el óptimo desarrollo de actividades en este grupo.



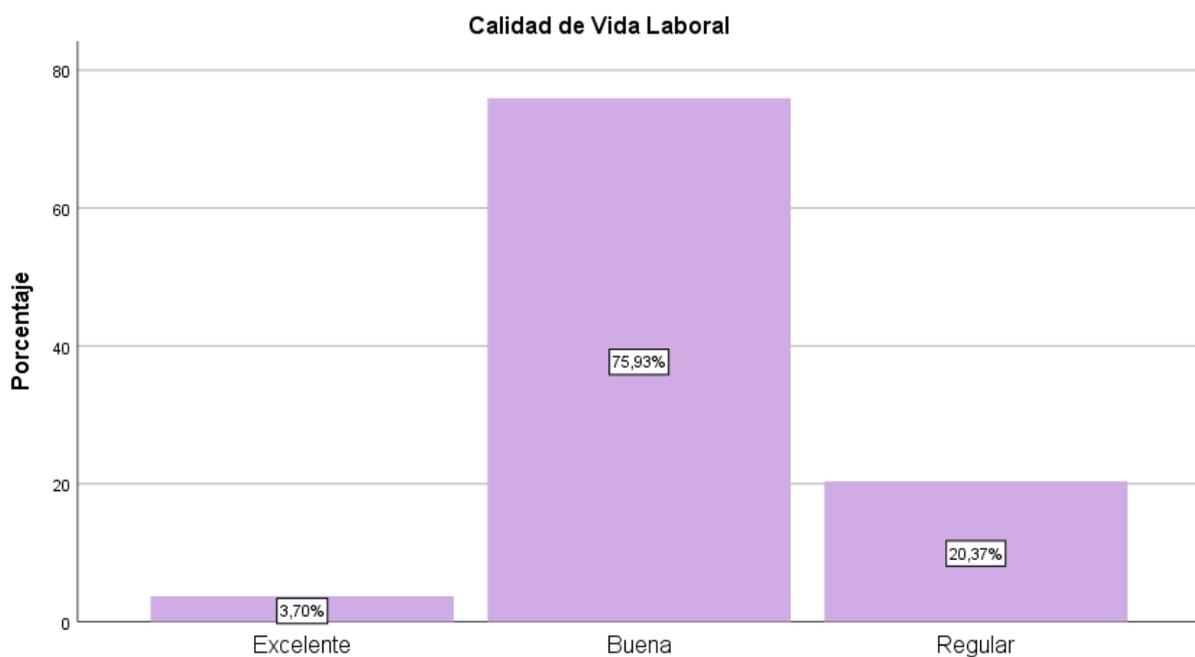
Tabla 2

Tabla 2 Nivel de Calidad de Vida Laboral en los Internos de Psicología

Calidad de Vida Laboral	Frecuencia	Porcentaje %
Excelente	4	3,7
Buena	88	75,9
Regular	22	20,4
Total	108	100

Figura 3

Figura 3 Nivel de Calidad de Vida Laboral en los Internos de Psicología



A continuación, se desarrolla el análisis de las dimensiones propias de la variable adaptabilidad social. La tabla 3 hace referencia a la primera dimensión siendo esta la habilidad de supervisión, mostrando que un 49,1% de internos posee nivel medio de habilidad de supervisión, lo cual indica que son capaces de desempeñarse con liderazgo y logrando hacer cumplir las metas establecidas en la institución, comunicando las falencias y generando modificaciones para erradicarlas. El 39,8% se encuentra en el nivel inferior, manifestando que no tienen en su totalidad las características para poder manejar y controlar un grupo de trabajo.



En cuanto al 8,3% de los evaluados podemos decir que no presentan las facultades de liderazgo al desenvolverse, ubicándose en el nivel deficiente. Por otro lado, el 2,8% se encuentra en el nivel superior, indicando que tienen todas aquellas habilidades de liderazgo que les permiten realizar sus actividades excelentemente.

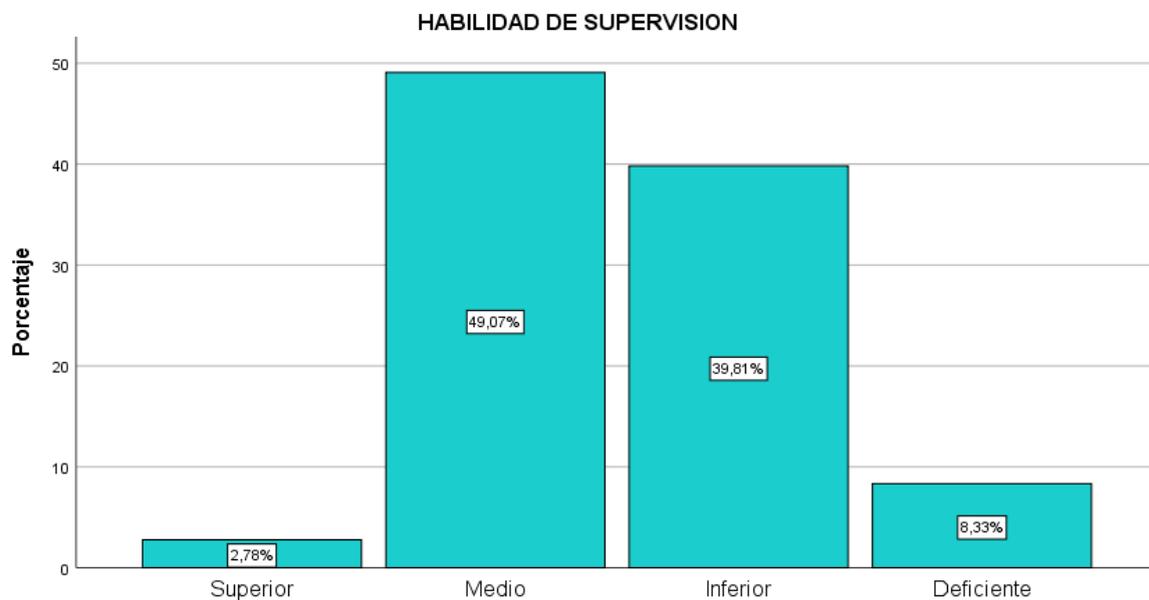
Tabla 3

Tabla 3 Habilidad de Supervisión de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología

Habilidad de Supervisión	Frecuencia	Porcentaje %
Superior	3	2,8
Medio	53	49,1
Inferior	43	39,8
Deficiente	9	8,3
Total	108	100

Figura 4

Figura 4 Habilidad de Supervisión de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología





En la capacidad de decisión en las relaciones humanas sobresale el nivel inferior con 34,3%, esto muestra que los internos tienen baja capacidad para intervenir en problemas que conlleva relacionarse o interactuar con los demás. Asimismo, el 32,4%, siendo los internos ubicados en el nivel deficiente, no presentan características que los ayuden a brindar soluciones convenientes cuando es necesario tomar decisiones. El 27,8% si poseen las facultades que se necesitan referente a la resolución de problemas y la interacción con los demás, estando en el nivel medio. Y, por último, únicamente 6 personas son totalmente capaces de tomar adecuadas decisiones que se requieran en el grupo.

Tabla 4

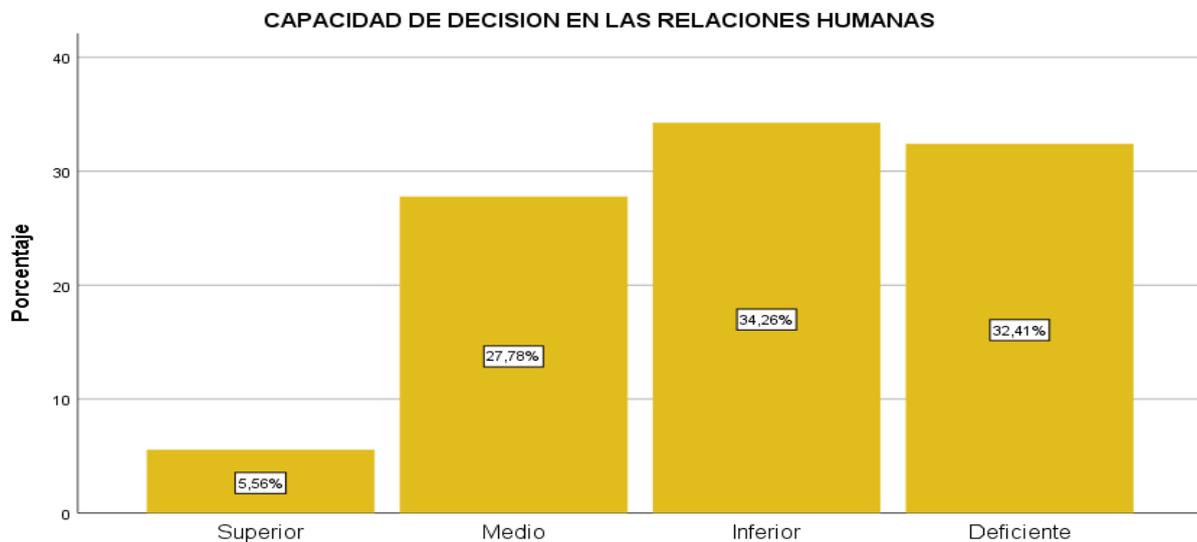
Tabla 4 Capacidad de Decisión en las Relaciones Humanas de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología

Capacidad de Decisión en las Relaciones Humanas	Frecuencia	Porcentaje %
Superior	6	5,6
Medio	30	27,8
Inferior	37	34,3
Deficiente	35	32,4
Total	108	100



Figura 5

Figura 5 Capacidad de Decisión en las Relaciones Humanas de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología



En referencia a la capacidad de evaluación de problemas interpersonales, el 43,5% de evaluados están en el nivel inferior de esta capacidad, es decir, son mínimas las destrezas personales para poder encontrar soluciones a los problemas en las relaciones interpersonales. El 26,9% no son capaces de encontrar soluciones, manteniéndose en el nivel deficiente. En cuanto al nivel medio, el 25% de internos pueden dar prontas soluciones a las situaciones que se presentan con los demás compañeros de trabajo. Por otra parte, 5 personas están en los niveles superior y muy superior, siendo capaces de solucionar efectivamente los percances que haya en las situaciones sociales con los demás.



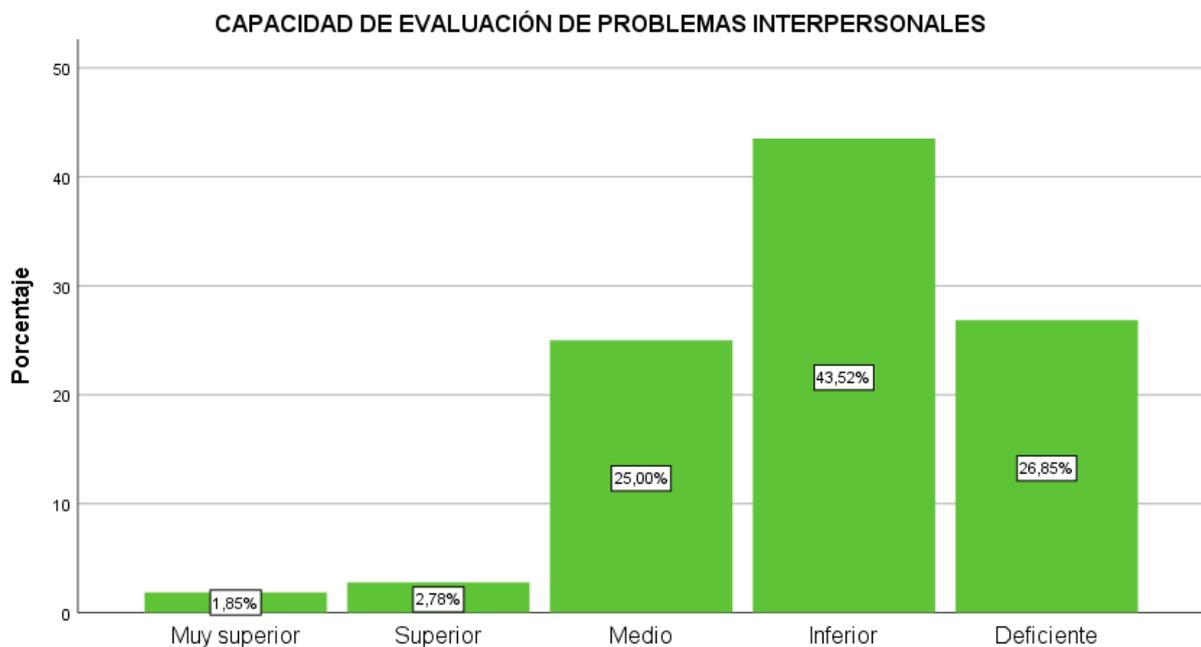
Tabla 5

Tabla 5 Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología.

Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje %
Muy superior	2	1,9
Superior	3	2,8
Medio	27	25,0
Inferior	47	43,5
Deficiente	29	26,9
Total	108	100

Figura 6

Figura 6 Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología.



Referente a la habilidad para establecer relaciones interpersonales, el 36,1% están ubicados en el nivel medio, quiere decir que son capaces de establecer contacto con las personas



adecuadamente. En el nivel superior existe 27,8%, lo cual indica que son personas que muestran comprensión y simpatía generando relaciones más profundas con las personas a su alrededor. El 22,2% no presentan las facultades necesarias para poder establecer de manera eficiente contacto con sus allegados, permaneciendo en el nivel inferior de esta habilidad. Por otro lado, el 9,3% no es capaz de lograr relacionarse de manera adaptativa. Y por último el 4,6% presentan todas las facultades para establecer relaciones interpersonales eficiente y adaptativamente, situándose en el nivel muy superior.

Tabla 6

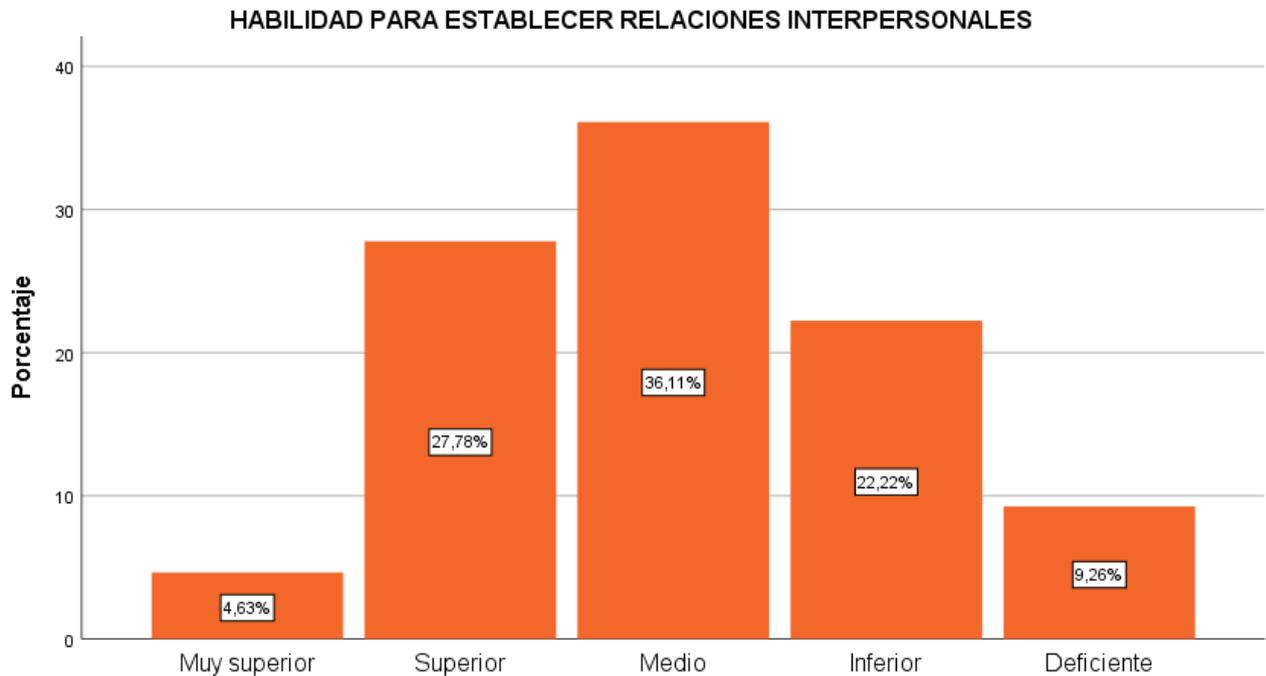
Tabla 6 Habilidad para establecer Relaciones Interpersonales como parte de la variable de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología.

Habilidad para establecer Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje %
Muy superior	5	4,6
Superior	30	27,8
Medio	39	36,1
Inferior	24	22,2
Deficiente	10	9,3
Total	108	100



Figura 7

Figura 7 Habilidad para establecer Relaciones Interpersonales como parte de la variable de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología.



Respecto a la última habilidad que evalúa el cuestionario, sentido común y tacto en las relaciones interpersonales se encontró que el 36,1% se encuentran en el nivel medio, esto quiere decir que pueden enfrentar los retos y lograr resolverlos poniendo en uso el razonamiento lógico. En el nivel inferior encontramos 34,3%, dicho de otro modo, son personas que tienen dificultad para resolver rápidamente los problemas que se presentan con los demás. El 27,8% no presenta la capacidad de manejar con los conflictos con una conducta apoyada en el juicio lógico, manteniéndose en el nivel deficiente. Finalmente, solo el 1,9% de los evaluados se encuentran en el nivel superior, siendo personas muy hábiles para solucionar las dificultades que se presenten sus vidas.



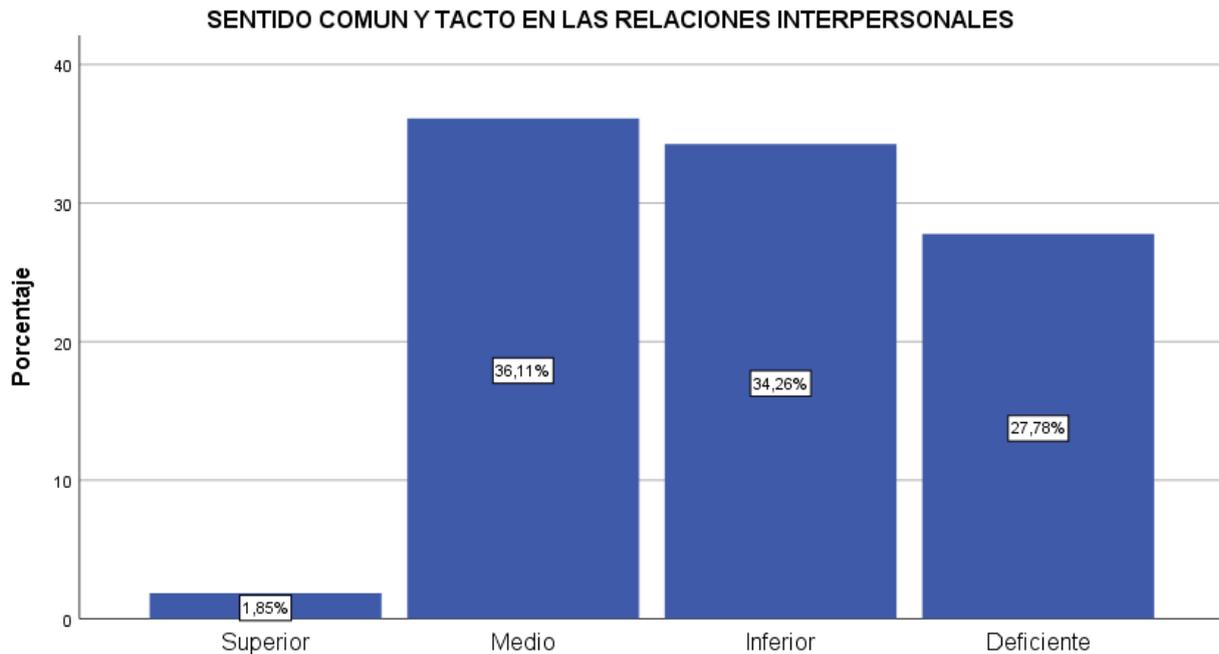
Tabla 7

Tabla 7 Sentido Común y Tacto en las Relaciones Interpersonales de la variable de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología.

Sentido Común y Tacto en las Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje %
Superior	2	1,9
Medio	39	36,1
Inferior	37	34,3
Deficiente	30	27,8
Total	108	100

Figura 8

Figura 8 Sentido Común y Tacto en las Relaciones Interpersonales de la variable de Adaptabilidad Social en los Internos de Psicología.



En siguiente tabla 8 se tienen los resultados que determinan la relación entre el nivel global de adaptabilidad social y el nivel de apoyo directivo. Al realizar el procesamiento estadístico se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre la



adaptabilidad social y el apoyo directivo en internos de Psicología; encontrándose un coeficiente de 8,741, junto con un p valor = ,461, superior al nivel de significación de 0.05.

Tabla 8

Tabla 8 Relación entre el nivel de adaptabilidad social y apoyo directivo en los Internos de Psicología.

			Apoyo Directivo				
			Deficiente	Regular	Buena	Excelente	Total
Adaptabilidad Social	Deficiente	Recuento	0	2	2	3	7
		% dentro de A D	0,0%	9,5%	3,4%	10,7%	6,5%
	Inferior	Recuento	0	4	13	7	24
		% dentro de A D	0,0%	19,0%	22,4%	25,0%	22,2%
	Medio	Recuento	1	12	41	18	72
		% dentro de A D	100,0%	57,1%	70,7%	64,3%	66,7%
	Superior	Recuento	0	3	2	0	5
		% dentro de A D	0,0%	14,3%	3,4%	0,0%	4,6%



Total	Recuento	1	21	58	28	108
	% dentro de A D	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi cuadrado = 8,741

p valor = ,461

En la tabla 9 se tienen los resultados que determinan la relación entre el nivel global de adaptabilidad social y el nivel de carga laboral. Al realizar el procesamiento estadístico se halló que no existe relación estadísticamente significativa entre la adaptabilidad social y la carga laboral en los internos de psicología; encontrándose un coeficiente de 4,795, y un *p* valor = ,852, superior al nivel de significación de 0.05.

Tabla 9

Tabla 9 Relación entre el nivel de adaptabilidad social y carga laboral en los Internos de Psicología.

		Carga Laboral					
			Deficiente	Regular	Buena	Excelente	Total
Adaptabilidad Social	Deficiente	Recuento	0	2	5	0	7
		% dentro de C L	0,0%	3,9%	10,2%	0,0%	6,5%
	Inferior	Recuento	1	10	12	1	24
		% dentro de C L	25,0%	19,6%	24,5%	25,0%	22,2%
	Medio	Recuento	3	35	31	3	72
		% dentro de C L	75,0%	68,6%	63,3%	75,0%	66,7%



	Superior	Recuento	0	4	1	0	5
		% dentro de C L	0,0%	7,8%	2,0%	0,0%	4,6%
Total		Recuento	4	51	49	4	108
		% dentro de C L	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi cuadrado = 4,795			<i>p valor = ,852</i>				

En la tabla 10 se tienen los resultados que determinan la relación entre el nivel global de adaptabilidad social y el nivel de motivaciones intrínsecas. Al realizar el procesamiento estadístico se identificó que no existe relación estadísticamente significativa entre la adaptabilidad social y las motivaciones intrínsecas en los internos de psicología; encontrándose un coeficiente de 2,362, juntamente con un p valor = ,884, superior al nivel de significación de 0.05.

Tabla 10

Tabla 10 Relación entre el nivel de adaptabilidad social y motivaciones intrínsecas en los Internos de Psicología.

		Motivaciones Intrínsecas				
		Regular	Buena	Excelente	Total	
Adaptabilidad Social	Deficiente	Recuento	1	5	1	7
		% dentro de MI	8,3%	7,8%	3,1%	6,5%
	Inferior	Recuento	2	14	8	24
			16,7%	21,9%	25,0%	22,2%



		% dentro de				
		M I				
	Medio	Recuento	9	41	22	72
		% dentro de	75,0%	64,1%	68,8%	66,7%
		M I				
	Superior	Recuento	0	4	1	5
		% dentro de	0,0%	6,3%	3,1%	4,6%
		M I				
Total		Recuento	12	64	32	108
		% dentro de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		M I				
		Chi cuadrado=2,362				<i>p valor = ,884</i>

4.2. Resultado del Objetivo General

Al aplicar el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el valor de significancia bilateral fue de ,191 siendo mayor al valor utilizado normalmente de 0,05; permitiendo aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna de la hipótesis general planteada, pudiendo afirmarse que no existe relación entre la adaptabilidad social y la calidad de vida laboral en los internos de psicología (tabla 11). Asimismo, se toma como aceptada la hipótesis nula de la hipótesis específica, no habiendo relación entre la adaptabilidad social y las dimensiones de calidad de vida laboral. Además, se presenta en el anexo 1 el análisis de la correlación utilizando el estadístico Spearman (Rho), dada la posibilidad de no cubrir la prueba anterior sobre los supuestos propios de la misma al encontrarse una distribución en la tabla de contingencias que evidencian recuentos inferiores al 5% en alguna casilla. Ambas pruebas demuestran que no existe relación entre las variables.



Tabla 11

Tabla 11 Tabla de contingencia de la correlación de adaptabilidad social y calidad de vida laboral

Tabla cruzada

		Calidad de Vida Laboral				
		Regular	Buena	Excelente	Total	
Adaptabilidad Social	Deficiente	Recuento	2	4	1	7
		Recuento esperado	1,4	5,3	,3	7,0
		% del total	1,9%	3,7%	0,9%	6,5%
	Inferior	Recuento	3	20	1	24
		Recuento esperado	4,9	18,2	,9	24,0
		% del total	2,8%	18,5%	0,9%	22,2%
	Medio	Recuento	14	56	2	72
		Recuento esperado	14,7	54,7	2,7	72,0
		% del total	13,0%	51,9%	1,9%	66,7%
Superior	Recuento	3	2	0	5	
	Recuento esperado	1,0	3,8	,2	5,0	
	% del total	2,8%	1,9%	0,0%	4,6%	
Total	Recuento	22	82	4	108	
	Recuento esperado	22,0	82,0	4,0	108,0	
	% del total	20,4%	75,9%	3,7%	100,0%	
Chi cuadrado = 8,709		<i>p valor = ,191</i>				



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Teniendo en consideración los objetivos planteados, se encontraron los siguientes hallazgos.

Más de la mitad de evaluados presentan nivel medio de adaptabilidad social en general, siendo capaces de adaptarse a diferentes situaciones y en distintos ámbitos de sus vidas, poniendo en práctica sus habilidades de liderazgo, tomando decisiones sustentadas en base al juicio lógico, encontrando soluciones a inconvenientes en las relaciones interpersonales y generando lazos eficientemente con los demás.

Más de la tercera parte de la muestra evaluada tienen buena calidad de vida laboral, teniendo en cuenta el instrumento aplicado, quiere decir que la mayoría de evaluados consideran que el apoyo directivo, la carga laboral y las motivaciones intrínsecas en sus centros de internado se encuentran equilibradas, favoreciendo el buen desempeño de sus actividades.

En cuanto a las habilidades de adaptabilidad social se encontró que; el mayor grupo de internos posee nivel medio de habilidad de supervisión, siendo capaces de desempeñarse con liderazgo y contribuyendo en el cumplimiento de metas de la institución, identificando falencias e interviniendo para modificarlas. En la capacidad de decisión en las relaciones humanas, destaca el nivel inferior más de la cuarta parte, evidenciando que presentan baja capacidad para poder sobrellevar circunstancias difíciles que se pueden presentar con otras personas, no pudiendo decidir rápidamente cuando es necesario. De igual forma en la capacidad de evaluación de problemas interpersonales, casi la mitad de evaluados están en el nivel inferior teniendo mínimas destrezas para poder hallar soluciones a los problemas en las relaciones interpersonales. Por otro lado, la cuarta habilidad referida a establecer relaciones interpersonales muestra que menos de la mitad de los evaluados pertenecen al nivel medio, siendo capaces de establecer contacto con las personas apropiadamente. Finalmente, la última



habilidad evaluada, sentido común y tacto en las relaciones interpersonales, muestra que el nivel predominante en esta dimensión es el nivel medio, englobando a la tercera parte de los evaluados, quienes enfrentan los retos y consiguen resolverlos usando el razonamiento lógico.

Respecto a la relación de las dimensiones de calidad de vida laboral y el nivel global de adaptabilidad social, se encontró que no existe relación estadística entre ninguna de ellas.

En cuanto al objetivo general, después de procesar estadísticamente las dos variables estudiadas, los resultados arrojaron que no existe relación estadística entre la adaptabilidad social y la calidad de vida laboral.

5.2. Limitaciones del estudio

La principal limitación del estudio fue tener un cronograma que se ajustara a los horarios disponibles de los internos de Psicología, ya que se encuentran realizando sus prácticas pre profesionales en diferentes instituciones y con horarios distintos en cada una de ellas.

5.3. Comparación crítica con lo literatura existente

Habiendo consultado diferentes estudios dentro de los antecedentes, y revisado varias teorías que explican la naturaleza de las variables investigadas; se procede a hacer una comparación de resultados para un mejor entendimiento del estudio.

En la investigación realizada se encontró que más de la mitad de evaluados, exactamente 66,7%, presentan nivel medio de adaptabilidad social, resultados semejantes a los hallados en el estudio de Cano y Robles (2018) donde se encontró que el 80% de los evaluados del primer grupo (primer semestre) se encuentran en el nivel medio y 59% del segundo grupo (propedéutico) también. Subuyuj (2013), coincide de igual forma con resultados similares, hallando que el 64% de auditores pertenecientes a la investigación presentan un nivel promedio de adaptabilidad social. En cada uno de los estudios descritos anteriormente se muestra que más de la mitad de evaluados si tienen las habilidades necesarias para poder adaptarse en áreas sociales y de interacción con los demás. Todo esto concordaría con lo la teoría de Piaget, la



cual indica que los seres vivos somos capaces de asimilar lo que sucede en el medio exterior y simultáneamente acomodarnos a él, y para esto la persona va a necesitar de aprendizajes previos que le ayuden a poder sobrellevar las situaciones sociales nuevas poniendo en práctica sus habilidades y capacidades; tal y como indica la teoría de adaptabilidad social de Moss, ya que dichas facultades hacen que nos acoplemos satisfactoriamente.

La habilidad predominante de los internos fue la habilidad de supervisión en el nivel medio. Mientras que la misma habilidad es la segunda predominante en el grupo de primer semestre y en el grupo propedéutico; como se muestran en los resultados obtenidos en la investigación de Cano y Robles (2018) en México, asimismo tuvieron como menos predominante la habilidad de sentido común y tacto en las relaciones interpersonales en los dos grupos que evaluaron, en cambio en la presente investigación, la capacidad de evaluación de problemas interpersonales fue la menos predominante. Esto podría deberse a las diferencias que existen en cada lugar y al desarrollo de cada individuo, tal como menciona Wilson en su teoría evolutiva sociobiológica, donde hace mención importante a la interacción bidireccional que existe las personas y su ambiente, también Vygotsky confirma con su planteamiento que la interacción social induce a los individuos a una forma de vida específica.

Según la investigación realizada por Sánchez en el 2017 en una población de personal sanitario, específicamente enfermeras de un hospital privado de México, se encontró que la calidad de vida laboral del personal es regular; el apoyo directivo resulto en un nivel malo, la dimensión de carga laboral en un nivel regular y la motivación intrínseca en un nivel bueno. Diferenciando de los resultados que se hallaron en nuestra población, donde los internos de psicología presentan una buena calidad de vida laboral. Sin embargo, si hay similitudes en las dimensiones de carga laboral y motivaciones intrínsecas ya que se obtuvieron los mismos niveles en la muestra evaluada. Teniendo en cuenta los factores planteados por Patlán (2016),



en ambas investigaciones se encuentra la presencia adecuada de factores individuales y factores relacionados al trabajo y la organización.

En la ciudad de Arequipa, Arana y Valencia (2016), realizaron un estudio utilizando el mismo instrumento de medición de calidad de vida laboral, encontrando niveles predominantes y similares a los hallados en esta investigación en las dimensiones de apoyo directivo y motivaciones intrínsecas, así como en el resultado global. Todo lo contrario, a la investigación hecha por Grimaldo (2010) en la ciudad de Lima, donde se evidencia que la muestra evaluada presentaba niveles bajos en apoyo directivo y carga laboral, pero si presenta un nivel bueno en motivaciones intrínsecas. Podemos resaltar que en ambos estudios la dimensión de motivaciones intrínsecas es sobresaliente y en el estudio abordado también; por lo que se diría que la mayoría de los evaluados tienen el impulso necesario para realizar sus tareas en el trabajo, más allá de los otros factores que puedan existir en cada ambiente laboral.

El Modelo de Calidad de Vida Laboral de Werther y Davis se asemeja bastante a la teoría principal del instrumento utilizado en esta investigación; planteando que la supervisión, las condiciones de trabajo, la remuneración, los beneficios y las características del cargo son factores que impactan directamente a la calidad de vida laboral. Tal y como la teoría de Cabezas menciona que la carga laboral, el apoyo directivo y las motivaciones intrínsecas de cada trabajador tienen que estar equilibradas para poder mantener una buena calidad de vida laboral. Es así como los resultados del instrumento aplicado evidencia que la mayor parte de los evaluados presentan niveles buenos en apoyo directivo, carga laboral y motivaciones intrínsecas, y una buena calidad de vida laboral global. Por lo que corroboraríamos ambas teorías con el estudio realizado.

En la investigación de Navarro y Álzate (2019), quienes estudiaron la percepción de calidad de vida laboral en la misma población de internos de psicología, encontrando que existe percepción negativa de condiciones de trabajo saludables y seguridad, así como de los horarios



y cargas laborales. Considerando que en la presente investigación también se evaluó la dimensión de carga laboral en los internos de Psicología de la UAC y se evidenció que la mayoría presenta un nivel regular; se tendría que tomar en consideración el modelo teórico de Huse y Cummings quienes plantean que la calidad de vida laboral incluye a los trabajadores, el trabajo y la organización, siendo los empleadores los encargados de tener en cuenta las necesidades que presente el trabajador y el fortalecimiento del trabajo y grupos de trabajo, considerando las variaciones perceptibles y físicas en el entorno laboral, incluyendo los horarios flexibles e innovación de las tareas que se realizan; todo esto relacionado con la carga laboral del puesto.

5.4. Implicancias del estudio

En esta investigación se buscó conocer la relación entre la adaptabilidad social y la calidad de vida laboral en los internos de Psicología de la UAC, así como también los niveles de cada una de las habilidades de adaptabilidad social predominantes en los internos y la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con el nivel de adaptabilidad social general de los evaluados; a partir de los resultados se podrá realizar programas de inducción y capacitación, por parte de la empresa. Del mismo modo, se busca brindar información actual para todos aquellos interesados en los temas abordados en la investigación. Además, se podría detectar las habilidades que realmente son necesarias, abordándolas tanto por la universidad como por la institución donde realicen sus prácticas pre profesionales los internos.



C. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Primera. No existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas; adaptabilidad social y calidad de vida laboral en internos de psicología de la UAC, 2020.

Segunda. La mayoría de internos evaluados de psicología de la UAC, 2020 presentan nivel promedio de adaptabilidad social.

Tercera. La mayoría de internos evaluados de psicología de la UAC, 2020 tienen buena calidad de vida laboral.

Cuarta. Las habilidades de adaptabilidad social en los internos de psicología de la UAC se presentan en el siguiente orden; la habilidad de supervisión es la más desarrollada en los internos evaluados, seguida de la habilidad para establecer relaciones interpersonales y la tercera habilidad resaltante es el sentido común y tacto en las relaciones interpersonales.

Quinta. No existe relación estadística entre la adaptabilidad social y las dimensiones que forman parte de la calidad de vida laboral.



RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere trabajar en el desarrollo de las habilidades de adaptabilidad para generar la adaptación óptima a las situaciones sociales, en especial en el área laboral, ya que ninguna de las habilidades estudiadas presenta un número alto de evaluados que se encuentren en el nivel superior.

Segunda. Es importante tener en cuenta los resultados de la variable de calidad de vida laboral en relación a su dimensión carga laboral, sugiriéndose que se realice seguimiento continuo a los internos de psicología con el fin que las tareas del puesto que desempeñan no interfieran en las demás áreas de sus vidas.

Tercera. Se recomienda realizar inducciones por parte de la institución que acoge a los internos al momento de comenzar a realizar su internado, generando un vínculo entre el interno y el perfil.

Cuarta. Se sugiere identificar las habilidades que sean necesarias para desempeñarse óptimamente en el internado de acuerdo a las áreas en las que se desenvolverán los internos.



D. BIBLIOGRAFIA

- Arana, Y. y Valencia, F. (2016). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2015* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1818/ENaralym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cano, M. y Robles, R. (2018). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. 15(35). 1-25. Recuperado de <http://remo.ws/wp-content/uploads/2018/12/pdf325.pdf>
- Castorina, J. (1972). Biología y conocimiento de Jean Piaget. *Memoria Académica*. 3. 73-90- Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.1142/pr.1142.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de personal*. Recuperado de <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/09/RESUMEN-UNIDAD-1-CHIAVENATO.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Corona, V., Reyes, J., y García, M. (2012). *Adaptabilidad social laboral y actitudes hacia la jubilación en los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua*. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/E01.pdf>
- Diario Gestión (01 de febrero de 2013). ¿Qué debe hacer si se siente insatisfecho en su nuevo trabajo? *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/debe-siente-insatisfecho-nuevo-30590-noticia/>
- Frolenoka, B. y Dukele, O. (2017). Personnel adaptation in the workplace, the quality of working life and subjective well-being. *Information technologies, management and*



society. *Information technologies, management and society*. 10 (1). 7-12. Recuperado de

https://www.isma.lv/FILES/SCIENCE/Publications/ITMS/2017/02_ITMS_2017_Frolenoka_Dukule.pdf

García, P. y Magaz, L. (2011). *Escalas Magallanes de Adaptación: Familiar, Escolar, Social y Personal*. Recuperado de

<http://www.gac.com.es/editorial/INFO/Manuales/emaMANU.pdf>

González, P., Peiró, J. y Bravo, J. (1996). Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo. (2). 183. Recuperado de

<http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prioro%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*. 14(2). 271-276. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista Psicológica*. 12. 51-80. Recuperado de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

López, J. (2019). *¿Qué es la adaptabilidad en el trabajo y cómo lograrla?* Recuperado de

<https://medium.com/coderslink-talent/qué-es-la-adaptabilidad-en-el-trabajo-y-cómo-lograrla-b8f98de5440f>



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Proyecta tu futuro*. Recuperado de

<http://proyectatufuturo.trabajo.gob.pe/orientate/me-mantengo-en-el-trabajo-futuro-adaptabilidad>

Navarro, S. y Álzate, G. (2019). *Percepción de Calidad de vida laboral en la práctica profesional de estudiantes de psicología de la Universidad Católica de Pereira*.

Recuperado de

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5234/1/DDMPSI169.pdf>

Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. (2009). *Psicología del Desarrollo*. Recuperado de

<http://salud.mendoza.gov.ar/wp-content/uploads/sites/16/2017/03/Psicologia-del-Desarrollo-PAPALIA-2009.pdf>

Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México D.F., México: Manual Moderno.

Piaget, J. (1969). *Biología y conocimiento: Ensayo sobre las relaciones entre las regulaciones orgánicas y los procesos cognoscitivos* Madrid., España: Siglo XXI

Pichón, E. (1995). *Diccionario de psicología social*. Recuperado de

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/diccionario-en-psicologc3ada-social.pdf>

Ramírez, C. (s.f). *Moss*. Recuperado de <https://www.academia.edu/15547102/MOSS>

Rochin, E. (2 de mayo, 2012). *Investigación de adaptabilidad social* [presentación de diapositivas]. Slideshare. Recuperado de

<https://www.slideshare.net/erochin/investigacin-de-adaptabilidad-social>

Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad*

Asistencial. 25(6). 318-320. Recuperado de [https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-](https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168)

[S1134282X10001168](https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168)



- Rodríguez, L. y Chávez, Y. (2018). *Calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora, en la Clínica Privada Jesús del Norte, Lima - 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1870/TITULO%20-%20Rodriguez%20Sevillano%2C%20%20Leonor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. (2017). *Calidad de vida laboral en personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado* (Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México). Recuperado de. <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4497/TESIS%20CVP-35%20%20FABIAN%20FINAL%20MARZO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Subuyuj, W. (2013). *Adaptabilidad social de un grupo de auditores que laboran en distintas empresas de la ciudad de Guatemala* (tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Subuyuj-Wendy.pdf>
- Terziev, V. (2019). *Conceptual framework of social adaptation*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331063978_CONCEPTUAL_FRAMEWORK_OF_SOCIAL_ADAPTATION
- Universidad Andina del Cusco (2015.). *Misión y Visión Psicología*. Recuperado de <https://www.uandina.edu.pe/index.php/mision-vision-psicologia/>
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Revistas Científicas de la Universidad de la Costa CUC*. 2(1). 171-176. Recuperado de https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf_166



Zafrilla, J., Laencina, T. (2015). *Adaptación y flexibilidad*. Recuperado de [https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=adaptacion_y_flexibilidad.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=54585&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c\\$m2813,15012,15030](https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=adaptacion_y_flexibilidad.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=54585&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c$m2813,15012,15030)



E. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TEST DE ADAPTABILIDAD SOCIAL DE MOSS

Internado: Internado I / Internado II **Sexo:** F / M

Edad:

INTRUCCIONES

A continuación, encontrara 30 situaciones y en cada una 4 alternativa de acción. Deberá elegir en cada situación una y solo una alternativa. Sus respuestas las colocará en la hoja de respuestas adjunta escribiendo la letra de la opción que Ud. haya elegido.

1. Se le ha asignado un puesto en una gran empresa: la mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus nuevos compañeros será:
 - A. Evitando tomar nota de los errores en que ellos incurren
 - B. Hablando bien de ellos al jefe
 - C. Mostrando interés en el trabajo de ellos
 - D. Pidiéndoles le permitan hacer los trabajos de usted puede hacer mejor

2. Tiene Ud. un empleado muy eficiente pero que constantemente se queja del trabajo; sus quejas producen mal efecto en los demás empleados. Lo mejor sería:
 - A. Pedir a los demás empleados que traten de no hacer caso
 - B. Averiguar la causa de esa actitud y procuren su modificación
 - C. Cambiarlo de departamento donde quede a cargo de otro jefe
 - D. Permitirle planear la más posible acerca de su trabajo

3. Un empleado de 60 años de edad que ha sido leal a la empresa durante 25 años, se queja de exceso de trabajo. Lo mejor sería:



- A. Decirle que vuelva a su trabajo so pena de cese
 - B. Despedirlo sustituyéndolo por alguien más joven
 - C. Darle un aumento de sueldo que evite continúe quejándose
 - D. Aminorar su trabajo
4. Uno de sus socios sin autoridad sobre usted le ordena haga algo en forma bien distinta de lo que planeaba. ¿Qué haría usted?
- A. Acatar la orden y no armar revuelo
 - B. Ignorar las indicaciones y hacer según usted había planeado
 - C. Decirle que éste es su asunto y que no le interesa y que hará las cosas a su modo
 - D. Decirle que lo haga él mismo
5. Usted visita un amigo íntimo que ha estado enfermo por algún tiempo. Lo mejor sería:
- A. Platicarle sus diversiones recientes
 - B. Platicarle nuevos referentes de amigos mutuos
 - C. Comentar su enfermedad
 - D. Enfatizar mucho que le apena verlo enfermo
6. Trabaja usted en una industria y su jefe quiere que tome un curso relacionado con su trabajo, pero es incompatible con el horario nocturno de su carrera. Lo mejor sería:
- A. Continuar normalmente su carrera e informar al jefe si le pregunta
 - B. Explicarle la situación y obtener su opinión en cuanto a la importancia relativa de ambas situaciones



- C. Dejar la escuela en atención a los intereses del trabajo
 - D. Asistir en forma alterna y no hacer comentarios
7. Un agente viajero con 15 años de antigüedad, decide presionado por su familia, sentar raíces, se les cambia a las oficinas generales. Es de esperar:
- A. Guste de lo descansado del trabajo de oficina
 - B. Se sienta inquieto por la rutina de la oficina
 - C. Busque otro trabajo
 - D. Resulte muy eficiente en el trabajo de oficina
8. Tiene dos invitados a cenar, el uno radical y el otro conservador. Surge una acelerada discusión con respecto a la política. Lo mejor sería:
- A. Tomar partido
 - B. Intentar cambiar de tema
 - C. Intervenir dando los propios puntos de vista y mostrar donde ambos pecan de extremistas
 - D. Pedir cambien de tema para evitar mayor discusión
9. Un joven invita a una dama al teatro: al llegar se percata de que ha olvidado su cartera. Sería mejor:
- A. Tratar de obtener boletos dejando el reloj en prenda
 - B. Buscar a un amigo a quien pedir prestado
 - C. Decidir de acuerdo con ella lo procedente
 - D. Dar una excusa plausible para ir a casa por dinero



- 10.** Usted ha tenido experiencia como vendedor y acaba de conseguir otro trabajo en una tienda grande. La mejor forma de relacionarse con los empleados del departamento sería:
- A.** Permitirles hacer la mayoría de las ventas durante unos días en tanto observa sus métodos
 - B.** Tratar de instituir los métodos que anteriormente le fueron útiles
 - C.** Adaptarse a las condiciones y aceptar consejo de sus compañeros
 - D.** Pedir al jefe todo el consejo necesario
- 11.** Es usted una joven empleada que va a comer con una maestra a quien conoce superficialmente. Lo mejor sería iniciar conversación acerca de:
- A.** Algún tópico de actualidad de interés general
 - B.** Algún aspecto interesante de su propio trabajo
 - C.** Las tendencias actuales en el terreno docente
 - D.** Esperar a que ella inicie la conversación
- 12.** Una señora de especiales méritos que por largo tiempo ha dirigido trabajos benéficos dejando las labores de la casa a cargo de la servidumbre, se cambia a otra población. Es de esperarse que ella.
- A.** Se sienta insatisfecha en su nuevo hogar
 - B.** Se interesa más en los trabajos domésticos
 - C.** Intervenga poco a poco en la vida de la comunidad
 - D.** Adopte nuevos intereses en la nueva comunidad



13. Quiere pedirle un favor a un conocido con quien tiene poca confianza. La mejor forma de lograrlo sería:
- A. Haciéndole creer que será él quien se beneficie más
 - B. Enfatice la importancia que para usted tiene que se le conceda
 - C. Ofrecer algo en retribución
 - D. Decir lo que desea en forma breve indicando los motivos
14. Un joven de 24 años, gasta bastante tiempo y dinero en diversiones, se le ha hecho ver que así no lograra el éxito en el trabajo. Probablemente cambie sus costumbres sí:
- A. Sus hábitos nocturnos lesionan su salud
 - B. Sus amigos enfatizan el daño que se hace a sí mismo
 - C. Su jefe se da cuenta y lo previene
 - D. Se interesa en el desarrollo de alguna fase de su trabajo
15. Tras de haber hecho un buen número de favores a un amigo, éste empieza a dar por hecho que será usted quien le resuelva todas sus pequeñas dificultades. La mejor forma de readaptar la situación sin ofenderle sería:
- A. Explicar el daño que está causando
 - B. Pedir a un amigo mutuo que trate de arreglar las cosas
 - C. Ayudarle una vez más, pero de tal manera que sienta que mejor hubiera sido no haberla solicitado
 - D. Darle una excusa para no seguir ayudándole



16. Una persona recién ascendida a un puesto de autoridad lograría mejor sus metas y la buena voluntad de los empleados:
- A. Tratando que cada empleado entienda que es la verdadera eficiencia
 - B. Ascendiendo cuanto antes a quienes considera lo merezcan
 - C. Preguntando confidencialmente a cada empleado en cuanto a los cambios que estiman necesarios
 - D. Seguir los sistemas del anterior jefe y gradualmente hacer los cambios necesarios
17. Vive a 15 Km. del centro y ha ofrecido llevar de regreso a un vecino a las 04:00 pm, él lo espera desde las 03:00 pm y a las 04:00 pm se entera usted que no podrá salir antes de 05:30, sería mejor:
- A. Pedirle un taxi
 - B. Explicarle y dejar que él decida
 - C. Pedirle que espere hasta las 05:30
 - D. Proponerle que se lleve su auto
18. Es usted un ejecutivo y dos de sus empleados se llevan mal; ambos, son eficientes lo mejor sería:
- A. Despedir al menos eficiente
 - B. Darles trabajo en común que a ambos les interese
 - C. Hacerles ver el daño que se hacen
 - D. Darles trabajos distintos



19. Ballesteros ha conservado su trabajo subordinado. Por 10 años desempeña su trabajo callada y confiablemente y se le extrañara cuando se vaya. De obtener trabajo en otra empresa, muy probablemente.
- A. Asuma fácilmente responsabilidad como supervisor
 - B. Haga ver de inmediato su valor
 - C. Sea lento para abrirse las necesarias oportunidades
 - D. Renuncie ante la más ligera critica de su trabajo
20. Va usted a ser maestro de ceremonias en una cena el próximo sábado, día en que, por la mañana debido a enfermedad en la familia, se ve imposibilitado de asistir, lo indicado sería:
- A. Cancelar la cena
 - B. Encontrar quien lo sustituya
 - C. Detallar los planes que tenía y enviarlos
 - D. Enviar una nota explicando la causa de su ausencia
21. En igualdad de circunstancias, el empleado que mejor se adapta a un nuevo puesto, es aquel que:
- A. Ha sido bueno en puestos anteriores
 - B. Ha tenido éxito durante 10 años en su puesto
 - C. Tiene sus propias ideas e invariablemente se rige por ellas
 - D. Cuenta con una buena recomendación de su jefe anterior
22. Un conocido le platica acerca de una afinación que él tiene, su conversación le aburre. Lo mejor sería:



- A. Escuchar de manera cortés pero aburrida
 - B. Escuchar con fingido interés
 - C. Decirle francamente que el tema no le interesa
 - D. Mirar el reloj con impaciencia
23. Es usted un empleado ordinario en una oficina grande; el jefe entra cuando usted lee en vez de trabajar. Lo mejor sería:
- A. Doblar el periódico y volver al trabajo
 - B. Pretender que obtiene recortes necesarios al trabajo
 - C. Tratar de interesar al jefe leyéndole un encabezado importante
 - D. Seguir leyendo sin mostrar embarazo
24. Es usted maestra de primaria, camina a la escuela tras la primera nevada, algunos de sus alumnos le lanzaron bolas de nieve, desde el punto de vista de la buena administración escolar usted debería:
- A. Castigarlos ahí mismo por su indisciplina
 - B. Decirles que de volverlo a hacer los castigará
 - C. Pasar la queja a sus padres
 - D. Tomarlo como broma y nada hacer al respecto
25. Preside el comité de mejoras materiales en su colonia, las últimas reuniones han sido de escasa asistencia. Se mejoraría la asistencia:
- A. Visitando vecinos prominentes, explicándoles problemas
 - B. Avisar de un programa interesante para la reunión
 - C. Poner avisos en los lugares públicos



- D. Enviar avisos personales
26. Zaldívar es eficiente, pero de esos que “todo lo saben”, critica a Montoya. El jefe opina que la idea de Montoya ahorra tiempo. Probablemente Zaldívar:
- A. Pida otro trabajo al jefe
 - B. Lo haga a su modo sin comentarios
 - C. Lo haga como Montoya, pero siga criticándole
 - D. Lo haga como Montoya, pero mal a propósito
27. Un hombre de 65 años tuvo algún éxito cuando joven como político; sus modos directos le han impedido descollar los últimos 20 años. Lo más probable es que:
- A. Persista en su manera de ser
 - B. Cambie para lograr éxito
 - C. Forme un nuevo partido político
 - D. Abandone la política por inmoral
28. Es usted un joven que encuentra en la calle a una mujer de más edad a quien apenas conoce y que parece haber estado llorando, lo mejor sería:
- A. Preguntarle porque está triste
 - B. Pasándole el brazo consoladoramente
 - C. Simular no advertir su pena
 - D. Simular no haberle visto
29. Un compañero flojea de tal manera, que usted le toca más trabajo de lo que le corresponde. La mejor forma de conservar buenas relaciones es:



- A. Explicar el caso al jefe
 - B. Cortésmente indicarle que debe hacer lo que le corresponde o que usted se quejará al jefe
 - C. Hacer tanto como pueda eficientemente y nada decir del caso
 - D. Hacer lo suyo y dejar pendiente lo que el compañero no haga
30. Se le ha asignado un puesto ejecutivo en una organización, para ganar el respeto y la admiración de sus subordinados sin perjuicio de sus planes, habría que:
- A. Ceder a los pequeños puntos posibles
 - B. Tratar de convencerlos de todas sus ideas
 - C. Ceder parcialmente en todas las cuestiones importantes
 - D. Abogar por muchas reformas



CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVP-35

Internado: Internado I / Internado II

Sexo: F / M

Edad:

INSTRUCCIONES

A continuación, se te presentarán una serie de preguntas relacionadas a la calidad de vida laboral, para responder coloca en los casilleros correspondientes los valores del 1 al 10; de acuerdo a tu percepción. No hay respuestas correctas o incorrectas; por lo que se le pide responder con absoluta franqueza.

VALORES:

NADA: valores 1 y 2;

ALGO: valores 3, 4 y 5;

BASTANTE: valores 6, 7 y 8;

MUCHO: valores 9 y 10.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	CARGA EN EL TRABAJO									
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Prisas y agobios por falta de tiempo para realizar mi trabajo										
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo										
4. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										



5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo																					
6. La falta de tiempo para mi vida personal																					
7. La incomodidad física en el trabajo																					
8. La carga de responsabilidad																					
9. Las interrupciones molestas																					
10. El Estrés que tengo (esfuerzo emocional)																					
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud																					
MOTIVACIONES INTRÍNSECAS																					
13. Satisfacción con el tipo de trabajo																					
14. Motivación que experimento (ganas de esforzarme)																					
15. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo																					
16. Apoyo de mi familia																					
17. Ganas de ser creativo (a)																					
18. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual																					
19. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas																					
20. Me siento orgulloso de mi trabajo																					
21. Lo que tengo que hacer queda claro																					
22. Recibo apoyo de mi equipo de trabajo																					
23. Calidad de vida de mi trabajo																					
APOYO DIRECTIVO																					



24. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito																			
25. Satisfacción con el sueldo o remuneración																			
26. Reconocimiento de mi esfuerzo																			
27. Posibilidad de promoción																			
28. Apoyo de mis jefes																			
29. Apoyo de mis compañeros																			
30. Recibo información de los resultados de mi trabajo																			
31. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto																			
32. Tengo autonomía o libertad de decisión																			
33. Variedad en mi trabajo																			
34. Posibilidad de ser creativo																			
35. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas																			



E. VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Para el cuestionario de Adaptabilidad Social de Moss se validó el contenido de los constructos mediante V de Aiken, esta validación se realizó con 5 expertos, obteniendo los siguientes valores.

ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	PERTINENCIA	V DE AIKEN TOTAL	INTERPRETACION DEL V DE AIKEN
ITEM 1	1	0.95	1	1	0.99	Válido
ITEM 2	0.90	0.85	0.95	1	0.93	Válido
ITEM 3	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95	Válido
ITEM 4	0.90	0.75	0.95	0.95	0.89	Válido
ITEM 5	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	Válido
ITEM 6	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 7	0.80	0.80	0.95	0.95	0.88	Válido
ITEM 8	0.90	0.90	0.95	0.95	0.93	Válido
ITEM 9	0.90	0.85	0.95	0.95	0.91	Válido
ITEM 10	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 11	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 12	0.85	0.75	0.80	0.85	0.81	Válido
ITEM 13	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 14	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95	Válido
ITEM 15	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 16	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 17	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 18	0.90	0.95	0.95	0.95	0.94	Válido
ITEM 19	1	0.95	1	1	0.99	Válido
ITEM 20	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 21	0.95	0.95	1	0.95	0.96	Válido
ITEM 22	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 23	0.95	0.85	0.95	0.90	0.91	Válido
ITEM 24	0.90	0.95	0.95	0.95	0.94	Válido
ITEM 25	1	0.95	1	1	0.99	Válido
ITEM 26	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95	Válido
ITEM 27	0.95	0.90	0.90	0.90	0.91	Válido
ITEM 28	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 29	1	1	1	1	1.00	Válido
ITEM 30	0.95	0.95	1	1	0.98	Válido



Dimensiones	Suficiente	Coherencia	Relevancia	Pertinencia	V de Aiken	Interpretación
Habilidad de Supervisión	0.93	0.94	0.97	0.98	0.96	Válido
Capacidad de Decisiones en las Relaciones Humanas	0.97	0.92	0.98	0.97	0.96	Válido
Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales	0.92	0.90	0.94	0.94	0.92	Válido
Habilidad para establecer Relaciones Interpersonales	1	0.98	1	1	1.00	Válido
Sentido común y tacto en las Relaciones Interpersonales	0.97	0.97	0.98	0.98	0.98	Válido
V DE AIKEN DEL INSTRUMENTO	0.96					



ANEXOS



Anexo 1

Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, el valor del coeficiente de correlación evidencia un resultado de $-,162$, el cual se interpreta como una correlación fuerte negativa entre las dos variables.

		Adaptabilidad Social	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad Social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	$-,162$
		N	108
Calidad de Vida Laboral	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	$-,162$
		Sig. (bilateral)	,093
		N	108

Anexo 2

Consentimiento Informado

La presente evaluación es para una Tesis de Pregrado de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud perteneciente a la Universidad Andina del Cusco, que tiene como objetivo determinar la relación entre la Adaptabilidad Social y la Calidad de Vida Laboral en Internos de la Escuela Profesional de Psicología, en la que usted participa voluntariamente, siendo toda la información proporcionada anónimo y con únicos fines de investigación, por lo que agradezco su colaboración y sinceridad al momento de responder las preguntas de los cuestionarios presentados.

Acepto

No acepto