



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN
TRABAJADORES INFORMALES DE LIMA METROPOLITANA**

PRESENTADA POR
CHRISTIAN LUIS DUEÑAS OSORIO

ASESOR
BENIGNO PECEROS PINTO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER
EN PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2019



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
TURISMO Y PSICOLOGÍA**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CARGA DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA
EN TRABAJADORES INFORMALES DE LIMA
METROPOLITANA**

**Trabajo de Investigación para optar el Grado de Bachiller en la
Escuela Profesional de Psicología.**

Presentado por:

CHRISTIAN LUIS DUEÑAS OSORIO

Asesor(a):

Dr. Benigno Peceros Pintos

**LIMA - PERU
2019**

ÍNDICE

PORTADA.....	i
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN.....	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	7
1.2. Formulación del problema.....	10
1.3. Objetivos de la investigación.....	10
1.3.1. Objetivo general.....	10
1.4. Justificación de la investigación.....	10
1.5. Limitaciones del estudio.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	14
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Descripción de la muestra.....	18
2.2.2. Carga de trabajo.....	18
2.2.2.1. Tipos de carga de trabajo.....	18
2.2.2.2. El Modelo Demandas-Control.....	20

2.2.2.3. Teoría de las Demandas y los Recursos laborales.....	22
2.2.3. Satisfacción con la vida.....	23
2.2.3.1. Satisfacción con la vida.....	23
2.3. Definición de términos básicos.....	24
2.3.1. Carga de trabajo.....	24
2.3.2. Satisfacción con la vida.....	25
2.4. Hipótesis.....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	25
3.1. Diseño metodológico.....	25
3.2. Diseño muestral.....	25
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	26
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información.....	28
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Aspectos éticos.....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	30
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	31
CONCLUSIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la carga de trabajo y satisfacción con la vida en 204 trabajadores informales de Lima metropolitana. Se presenta bajo un diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la Escala de Carga de Trabajo (Gil-Monte, 2016) y la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S., 1985). Los resultados obtenidos muestran una correlación no significativa entre la carga de trabajo y satisfacción con la vida, sin embargo se muestra una dirección inversa entre ambos constructos, por lo que a menor carga de trabajo existe mayor satisfacción con la vida.

Palabras clave: Carga de trabajo, Satisfacción con la vida, trabajadores informales.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between workload and satisfaction with life in 204 informal workers in Lima Metropolitan. It comes under an empirical design and with associative strategy correlational. The instruments used for data collection were the Scale Workload (Gil-Monte, 2016) and the Satisfaction With Life Scale (Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S., 1985). The results obtained show a non-significant correlation between workload and satisfaction with life, without however a reverse direction is shown between the two constructs, so that the lower workload there is greater satisfaction with life.

Keywords: Workload, Satisfaction with life, informal workers.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda el tema de satisfacción con la vida y la carga de trabajo que presentarían trabajadores del sector informal en Lima Metropolitana. En el primer capítulo se realizará un acercamiento hacia la perspectiva del trabajo informal y el impacto en las personas que se encuentran inmersas en ella, seguido del objetivo planteado así como justificación y limitaciones del presente estudio. En el segundo capítulo, se hará una revisión de las teorías vigentes acerca de las variables, seguido de una descripción general de la muestra para concluir con la definición de los términos básicos y la hipótesis general. El tercer capítulo abarca los diseños usados, tanto metodológico como muestral, así como las técnicas y herramientas usadas para la recopilación de información necesaria para el estudio, todo esto respetando los aspectos éticos vigentes. En el capítulo cuarto se colocarán los resultados obtenidos. Finalmente en el quinto capítulo se realiza la comparativa de los resultados obtenidos con otros trabajos de investigación similares en cuanto a las variables trabajadas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2013) en Latinoamérica y el Caribe se encuentran los niveles más altos de informalidad en relación al mercado laboral. Estos datos son contrastables con lo reportado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) quienes además informa que el Perú está ubicado en el cuarto puesto a dentro de la región de Latinoamérica y el Caribe con una tasa de empleo informal de 64.1%, así mismo serían las mujeres las que se encontrarían mayormente trabajando de manera informal (70.3%) a diferencia de los hombres (58.7%).

En el ámbito nacional el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2014) indica que existe empleo informal puede coexistir en el sector formal e informal propiamente dicho, asimismo se ha demostrado desde el año 2007, que el 59% del total de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada se deriva del sector informal y que este aporta el 19% del Producto Bruto Interno del país.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016) los trabajadores informales tienen menos probabilidades de recibir algún tipo de formación en el trabajo, como talleres de recursos humanos en los cuales empleen sus competencias a fin de mejorarlas y hacerlas más efectivas, así mismo los trabajadores informales tienen mayor probabilidad de que su trabajo en el que se desempeñan sea de baja calidad o que no otorgue la seguridad pertinente.

El empleo informal puede tener características como falta de protección en casos como el no pago de salarios, obligación de hacer sobretiempo o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios

como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud (OIT, 2017). En lo que respecta al trabajo, es la actividad en la que las personas destinan mayor tiempo de su vida, y no necesariamente tomando en cuenta las actividades alternativas (capacitaciones y preparaciones) o necesarias (tiempos de reposo, descanso y distracción) derivadas del trabajo, por lo tanto el trabajo toma un rol importante en la vida de las personas. (Polo, Fernández & Ramírez, 2012).

Asimismo la mayoría de las personas que trabajan, lo hacen en un intervalo de 40 horas a más por semana, razón por la cual no causaría asombro el mencionar que las condiciones de trabajo son un factor muy influyente en la vida de las personas, así como el sentirse bien en el trabajo sea una de las características de mayor relevancia de una vida saludable (Pagés & Madrigal, 2008). Respecto a las actividades en el trabajo según Llana (2008) las personas pueden sobrellevar situaciones en las que se encuentren muy ocupados en el trabajo o por el contrario no se encuentren realizando alguna actividad, sin embargo cuando estas situaciones se vuelven una cotidianidad puede llegar a producir estrés en las personas, tanto el exceso o sobrecarga de trabajo como la infracarga de trabajo, el primero se refiere a el conjunto de varias tareas por realizar y no contar con el tiempo adecuado para su ejecución así como las características de estas tareas es que presentan un grado de dificultad considerable, el segundo hace referencia a que la intervención del trabajador es mínima o a veces llega a tal punto de que solo es necesaria su presencia debido a que se debe a un trabajo en el que hay poco por hacer, automatizado y monótono.

El percibir el trabajo como una carga es más proclive cuando la persona que ejecuta el trabajo, lo hace principalmente solo para recibir a cambio una retribución económica (Moyano, Castillo & Lizana, 2008). Según Maslach (2009) en el caso de las personas que están pasando por una sobrecarga laboral, es muy probable que a modo de consecuencia

experimenten un desequilibrio entre las labores que demanden su puesto de trabajo y su vida familiar.

Así también, de acuerdo a Rentería y Román (2015, p. 13) “el empleo informal se asocia con frecuencia a empleos de baja calidad, sin embargo, algunos tipos de empleo informal podrían no afectar necesariamente de manera negativa el bienestar subjetivo”. Precisamente el “bienestar subjetivo es un concepto que comprende una diversidad de concepciones, aspiraciones, emociones, deseos y evaluaciones, que forman de manera integral la imagen que cada persona tiene de sí mismo y de la sociedad” (Rentería y Román, 2015, p. 9). Entre estas concepciones podemos encontrar la satisfacción con la vida (Diener, Lucas & Oishi, 2002). La satisfacción con la vida es un proceso de juicio cognitivo en el que las personas realizan una evaluación global o integral de su calidad de vida bajo los propios sus propios criterios, tomando en cuenta un estándar de lo que considere apropiado. (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

En el contexto social peruano, según Alarcón (2005) los sectores medio bajo y muy bajo, reportan además de insatisfacción global con sus vidas, insatisfacción en áreas como la familia, los amigos, la salud, la situación económica y consigo mismos, en contraposición al nivel alto y medio alto, quienes están relativamente satisfechos con sus vidas, con la familia, con los pares, con la salud, con la situación económica y consigo mismos (como se citó en Mikkelsen, 2009). De acuerdo a la investigación de Rosales (2015) menciona que la satisfacción con la vida está muy relacionada a un factor de la satisfacción laboral llamado “un buen lugar para trabajar”, los trabajadores que consideren su lugar de trabajo como el esperado tendrán mayor satisfacción con la vida. En el ámbito internacional Mariuca & Ioan (2013) destacan que las condiciones del

trabajo es el mejor predictor para la satisfacción con la vida, ya que a mejores condiciones en el trabajo, los niveles de satisfacción con la vida serían más altos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre carga de trabajo y la satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre carga de trabajo y satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el sentido de la problemática planteada, es importante realizar dicha investigación ya que estudios relacionales entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida es inexistente en el contexto nacional y más aún si se toma en cuenta la muestra de la presente investigación, siendo una población estudiada mínimamente y altamente vulnerable.

Según el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP, 2017) informan que 11, 7 millones de peruanos se encuentran ocupando un puesto de trabajo informal, asimismo Lima es la región que más alberga dicha población con un 26, 8% (3, 1 millones) del total.

Los trabajadores informales en su mayoría no han acabado sus estudios escolares o solo llegan a terminar el nivel secundario, gran parte de ellos son jóvenes predominando el sexo femenino, así como sus puestos de trabajo son en pequeñas empresas, reduciendo

así la posibilidad de gozar de los beneficios (gozar de una remuneración mínima vital, tener contrato formal, acceder a servicios de salud y aportar al sistema de pensiones) del trabajador (Barco & Vargas, 2010). Así mismo el presente estudio es de relevancia social ya que permitirá a diferentes medios conocer el nivel de la carga de trabajo y la satisfacción con la vida en trabajadores informales, debido a que anteriormente no se ha realizado una investigación similar o con los mismos constructos en dicha población.

De igual importancia, si bien este estudio no resolverá el problema existente, servirá como una fuente de información científica y aportará al desarrollo y mejoramiento del grupo social estudiado.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Entre las limitaciones del estudio se menciona en primer lugar el tamaño de la muestra ya que no alcanza a ser significativa (204 participantes). Por lo que para investigaciones futuras se cree conveniente considerar una muestra más numerosa y así conseguir resultados de mayor relevancia. En segundo lugar, la particularidad de la muestra, como lo son trabajadores informales, los resultados obtenidos se basarán en dicho sector propiamente dicho, consecuentemente los mismo no deberán ser extrapolados a otras muestras de distintas características.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gonzáles y Gutiérrez (2006) tuvieron como objetivo determinar, en trabajadores de una empresa electrónica, como influyen algunos factores individuales, organizacionales

y ergonómicos en la relación estrés en el trabajo y carga de trabajo mental. La muestra se compone de 95 trabajadores de ambos sexos de una industria del ramo electrónico de la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. Las características sociodemográficas de los trabajadores participantes en el estudio fueron: el 55,8% pertenecía al sexo femenino y el 44,2% al masculino. En cuanto al grupo etario el 15,1% tenía 19 años o menos, el 66,7% tenía entre 20 y 29 años, y el 18,3% era mayor de 30 años. Respecto a la escolaridad el 55,9% de los trabajadores tenía estudios de primaria o secundaria y el resto, 38,8 % tenía bachillerato o licenciatura trunca. En cuanto a su situación familiar, el 67,3% estaba casado o vivía en unión libre y el 32,6% era soltero. El 38% no tenía dependientes económicos, mientras que el 62% sí los tenía. Los instrumentos utilizados fueron la Lista de Evaluación Ergonómica (OIT), el Índice de Carga de Trabajo NASA-TLX. (Hart & Staveland, 1988) y el SWS-Survey (Gutiérrez & Ostermann, 1994), para evaluar las condiciones ergonómicas, la carga de trabajo mental y el estrés, respectivamente. Entre sus resultados obtuvieron que el 17,9% de los trabajadores presentaron niveles altos de carga de trabajo mental, además señalan que la duración de la jornada, la demanda mental, la demanda temporal y la frustración ante la tarea pueden considerarse factores de riesgo determinantes para el estrés laboral de estos trabajadores. Los autores concluyen mencionando que en cuanto al papel que la carga de trabajo mental juega en la presencia del estrés, se encontró que tres elementos son los que constituyen factores de riesgo: la demanda mental, la demanda temporal y la frustración ante la tarea.

Cezar-Vaz, Bonow, Almeida, Sant'Anna y Cardoso (2016) tuvieron como objetivo identificar el efecto de las demandas mentales, físicas de tiempo y de desempeño, el esfuerzo total y la frustración en la carga de trabajo global, al mismo tiempo que se analizan la carga global de trabajo portuario y los factores asociados que contribuyen

principalmente a su disminución o aumento en 232 trabajadores portuarios comprendiendo a los capataces, estibadores y verificadores de carga. Usaron para ello la escala validada NASA Task Load Index (NASA-TLX). Entre sus resultados se destaca que las demandas exigencia física y esfuerzo total presentaron mayor efecto sobre la carga global de trabajo, indicando una elevada carga global en el trabajo portuario (134 trabajadores 58,8%). Los autores concluyen mencionando que la carga de trabajo portuario fue alta, siendo que la categoría profesional y el turno de trabajo fueron los factores que contribuyeron para su aumento, mientras que la edad fue un factor asociado a su disminución. Tanto las características de los individuos como las del trabajo en sí, pueden influenciar la carga de trabajo portuario.

Bulent, Sehmus, Ali Emre, Ugur & Yuksel (2011), el objetivo principal de este estudio es examinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la satisfacción con la vida en 51 empresarios deportivos de 39 diferentes instituciones deportivas de Denizli, Turquía. Se usaron los instrumentos de Escala de Satisfacción Laboral y la Escala de Satisfacción con la Vida. Los resultados de este estudio mostraron que no surgió una relación estadísticamente significativa en los puntajes promedio del trabajo y la satisfacción con la vida de los empresarios deportivos, aunque hubo una relación positiva entre estas dos variables. Los autores concluyen mencionando que este hallazgo no es consistente con la mayoría de los estudios previos que indican que la satisfacción laboral está relacionada con la vida satisfacción para los empresarios de negocios. Debido a que este fue uno de los pocos estudios para examinar las relaciones entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida para empresarios, se necesita más investigación para confirmar o refutar este hallazgo.

Gil-Monte, López- Vílchez, Llorca-Rubio y Sánchez (2016) tuvieron como objetivo evaluar los factores psicosociales en el trabajo en 402 trabajadores de la justicia de la Comunidad Valencia para identificar la prevalencia de riesgos psicosociales. Para la evaluación usaron la Batería UNIPSICO (Gil-Monte, 2016). Entre sus resultados destacados obtuvieron que los principales riesgos fueron la sobrecarga de trabajo (46.02 % de participantes en situación de alto riesgo) dentro de los factores psicosociales de demanda, así como en los factores psicosociales de recursos las variables con mayor puntaje de riesgo fueron, la falta de recursos para realizar el trabajo (76.37 % en situación de alto riesgo) y la falta de autonomía (67.41 % en situación de alto riesgo). Los autores concluyen recomendando estrategias de intervención psicosocial para mejorar las condiciones de trabajo.

Volkan (2017) tuvo como objetivo de su estudio examinar la relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción del ocio en 156 empleados que trabajan en establecimientos de alimentos y bebidas. Usaron para ello la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener et. al., 1985) y la Escala de Satisfacción de Ocio (Gokce & Orhan, 2011). Los resultados obtenidos del análisis de correlación respaldan la hipótesis de que hay una relación significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción con el tiempo libre. El autor concluye mencionando que si en el trabajo aumenta la satisfacción de los empleados en un área, esto aumentará la satisfacción en otras áreas. Además de que las horas de trabajo influyen en la satisfacción con la vida y el ocio, ya que cuántas más horas trabaje un empleado, sus niveles de satisfacción serán menores.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Teniendo en cuenta que los antecedentes de investigación con ambas variables del presente estudio son escasos, ya que solo se llegaron a encontrar estudios similares en cuanto a las dos variables específicas de estudio, además del uso de distintos instrumentos para su evaluación y medición. Por lo tanto se considera pertinente mencionar los estudios más resaltantes encontrados y que se encuentran vinculados a nuestra investigación.

Rosales (2015) tuvo como objetivo en su estudio analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con el fin de determinar las características laborales que deberían estar presentes en el trabajo para propiciar el bienestar de las personas en un grupo de 90 trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana. Para ello usó los instrumentos de la Escala “Chamba es Chamba” (Yamamoto, 2012) y la Escala “Satisfacción con la vida” (Diener et. al., 1985). Entre sus resultados destaca que existe una correlación positiva entre la satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la satisfacción laboral. Este factor abarca tres indicadores: “capacitación para trabajar bien”, “un ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales”. La autora concluye mencionando que al respecto, la capacitación fortalece la autoeficacia y facilita el logro de metas, mientras que un ambiente de trabajo con buenas condiciones físicas transmite mensajes favorables y permite trabajar con menor estrés. Asimismo, el contar con apoyo de los compañeros de trabajo permite la generación de relaciones sociales que dan significado y sentido de pertenencia, así como protege del estrés. Todo ello favorecería una mayor satisfacción con la vida.

López, García y Pando (2014) tuvieron como objetivo en su estudio determinar la prevalencia del burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales percibidos como negativos en 339 trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú. Usaron para ello el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS de Maslach, Jackson y Leiter) instrumento en su nueva versión y la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo (Silva, GN). Entre sus resultados se destaca que se encuentra una prevalencia de burnout muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento (6,22), asociado con 4 diferentes factores de riesgo psicosocial. El mayor factor de riesgo lo representan las exigencias laborales ($p < 0,004$) y ($OR = 6,979$) con la dimensión cinismo de burnout; lo anterior deja de manifiesto que ante las exigencias laborales, los trabajadores expresan actitudes cínicas como mecanismo de defensa, asimismo en segundo lugar como factor de riesgo se encuentra la carga de trabajo ($p < 0,22$) y ($OR = 5896$) con la eficacia profesional. Los autores concluyen mencionando que la prevalencia del burnout se relaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial, de ahí que las organizaciones deben prestar especial atención en estos factores.

Moreno, Corso, Sanz-Vergel, Rodríguez y Boada (2010) tuvieron como objetivo en su estudio presentar una aplicación del modelo de Demandas-Recursos laborales, sus relaciones con el burnout y el engagement y sus efectos sobre la sintomatología y la satisfacción vital en un grupo de 190 profesores de 5 colegios privados de Perú. Los instrumentos usados fueron la Escala Multinivel de Estresores de los Profesores (Betoret, 2009) y el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R; Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000). Entre sus resultados obtenidos muestran que las demandas laborales son predictores del burnout y del engagement; a su vez, ambas predicen la sintomatología

de estrés. Los recursos laborales predicen únicamente el engagement que, a su vez, predice la satisfacción vital. Los autores concluyen mencionando que las demandas laborales son el principal factor predictivo del burnout, pero no que los recursos laborales sean el principal factor explicativo del engagement, de igual manera mencionan la función mediacional del burnout sobre la sintomatología y del engagement sobre la satisfacción vital.

Reyes (2017) el objetivo de su estudio fue conocer la relación que existe entre la Satisfacción con la Vida (SCV) y la Calidad de Vida Laboral (CVL) que tienen los docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 para la evaluación usaron la Escala de Satisfacción con la Vida basada en Diener (1985) y un cuestionario elaborado para dicha investigación llamado Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Entre sus resultados obtuvieron que el nivel de SCV que predomina en los docentes de la UGEL N°3 es el “Muy insatisfecho”, además de que la relación entre la Satisfacción con la Vida y la Calidad laboral existe una tendencia muy significativa, pero en sentido negativo. La autora concluye mencionando que los docentes de instituciones educativas estatales se encuentran insatisfechos con la vida a nivel general y existe una correlación significativa entre la SCV y la CVL de los docentes pero esta es negativa y con tendencia ligeramente moderada.

Salas (2010) en su estudio tuvo como finalidad estudiar si existe relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en 179 docentes de la Unidad de Servicios Educativos Local (UGEL) No. 7. Para dicho estudio usó la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas) y el Maslach Burnout Inventory MBI (Maslach, C y Jackson, S, 1981). Entre sus resultados se destaca que se encontró correlaciones negativas estadísticamente significativas entre el Bienestar Psicológico y el

Síndrome de quemado laboral (Burnout), por otra parte se encuentran correlaciones negativas entre el Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja y con el Síndrome de Burnout. El autor concluye mencionando que existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Total y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) y existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Subjetivo y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Descripción de la muestra

Para De Soto (1989) el sector informal está constituido por el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica. Por lo tanto, pertenecer al sector informal supone estar al margen de las cargas tributarias y normas legales, pero también implica no contar con la protección y los servicios que el estado puede ofrecer (como se citó en Loayza, 2008).

En referencia al sector informal, este contiene dos grandes grupos que a la vez tienen una marcada diferencia, tanto en sus motivaciones, como en sus niveles de satisfacción con el trabajo, en el primer grupo se encuentran a los trabajadores independientes, los dueños de las microempresas o pequeñas empresas, quienes mencionan sentirse bien en sus trabajos y no es una opción el conseguir un empleo formal, además la mayoría de estos trabajadores se encuentran laborando en dichos puestos ya que en su momento optaron por ellos conforme a sus aptitudes, capacidades y a sus necesidades individuales. El segundo lo conforman los trabajadores informales asalariados y presentan una cara totalmente distinta al primer grupo, ya que la mayoría de trabajadores se encuentra en una constante búsqueda de un empleo cada vez mejor que el anterior, además su situación

informal sería por influencia directa o decisión de las empresas para las que trabajan, finalmente los trabajadores de este grupo se mostrarían interesados en ocupar puestos de trabajos formales (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason & Saavedra, 2007).

2.2.2. Carga de trabajo

2.2.2.1. Tipos de carga de trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, citado en Mancilla, 2008).

- **Sobrecarga cuantitativa:** generada cuando el trabajador debe realizar varias actividades en un plazo de tiempo corto, tratándose de tareas estandarizadas y especializadas que requiere de una atención sostenida y un ritmo de trabajo elevado.
- **Sobrecarga cualitativa:** referida a una excesiva demanda intelectual o mental en función a la experiencia, conocimiento y habilidades del trabajador. Básicamente consiste en la dificultad excesiva del trabajo.
- **Subcarga o infracarga cuantitativa:** se produce cuando el volumen de la tarea se mantiene en un nivel muy bajo, siendo insuficiente para mantener activo o alerta al trabajador.
- **Subcarga o infracarga cualitativa:** se presenta cuando las tareas son relativamente sencillas, por lo que no implican ningún compromiso mental por parte del trabajador, causándole desmotivación, rechazo y monotonía.

2.2.2.2. El Modelo Demandas-Control (Karasek, 1979)

El Modelo Demandas Control es referido como uno de los modelos más resaltantes y desarrollados en investigaciones de la influencia de las condiciones de trabajo sobre la salud y bienestar de los trabajadores (López y Osca, 2011). Está basado en dos variantes psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas y el cierto nivel de control que ejerce la persona haciendo uso de sus capacidades incluyendo la toma de decisiones. La demanda psicológica hace referencia a la cantidad de actividades por realizar en el trabajo, el grado de dificultad de la tarea así como realizarlo en un tiempo limitado y presentar varias interrupciones que no dejen concluir con la labor, mientras que la otra variante engloba a la organización o delimitación del trabajo como la toma de decisiones respecto a las labores del trabajo y la persona asignada para cumplir con las tareas o funciones (Karasek, 1979).

Este modelo establece dos hipótesis, la tensión del trabajo y el aprendizaje activo; la primera es que las reacciones de tensión psicológica más adversas para la persona se dan cuando las exigencias en el trabajo son demasiadas a diferencia de la latitud de toma de decisiones que resulta ser escasa. La segunda hipótesis postula que las personas que mantengan un alto control sobre su trabajo y a la vez las demandas psicológicas son altas sin llegar a ser excesivas, generan en la persona un aprendizaje y crecimiento. A este tipo de trabajo se denomina un trabajo activo, en el cual generalmente los niveles de tensión se mantienen en un nivel medio debido a que la mayoría de demandas ejercidas por las propias exigencias del trabajo son sobrellevadas de forma casi inmediata, por lo que la tensión psicológica se reduce considerablemente. Por otro lado en el contexto que las exigencias y el control sean

mínimos producen un ambiente laboral poco motivador llevando al empleado a un aprendizaje negativo (Karasek, 2000).

De la interrelación entre las dos variantes descritas es posible predecir el riesgo de enfermedad en relación al estrés y el comportamiento activo o pasivo de la persona en su puesto de trabajo plasmada en un modelo de cuatro posibles situaciones psicosociales (Figura 1).

		Demandas	
		(Exigencias psicológicas)	
		Bajo	Alto
Control (Latitud toma de decisiones)	Alto	3 Poca tensión	2 Activos
	Bajo	4 Pasivos	1 Mucha tensión

Figura 1. Modelo de demandas-control de Karasek (1979).

- Cuadrante N°1: Considera a los puestos laborales que presentan mucha tensión, en el cual el contexto es caracterizado por altas demandas psicológicas y un pobre control sobre este, ya sea por el nivel de exigencia presentado en las tareas o por la incapacidad del empleado para hacer frente a dichas tareas. Además de este cuadrante se derivarían las reacciones de tensión psicológicas más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física).
- Cuadrante N°2: Se da cuando las exigencias o demandas psicológicas presentan un nivel elevado, sin llegar a la saturación y de igual manera el nivel de control y la toma de decisiones sobre la tarea es elevado, produciéndose así un aprendizaje

activo y conveniente para el trabajador quien a su vez se siente más motivado y satisfecho en el trabajo. Asimismo este cuadrante sería el ideal para los trabajadores.

- Cuadrante N°3: En este cuadrante, se presentan bajos niveles de exigencias psicológicas, sin embargo el trabajador posee una alta capacidad de control sobre su trabajo, generando así un ambiente de trabajo poco estimulante y pasivo.
- Cuadrante N°4: Contiene a las situaciones con escasas demandas psicológicas al igual que el control por parte de la persona, provocando un aprendizaje negativo, desmotivación y una pérdida gradual de las competencias y capacidades que el trabajador fue adquiriendo en su empleo.

2.2.2.3. La teoría de las Demandas y los Recursos laborales (Demereuti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001)

Esta teoría expone que cada entorno de trabajo y profesión tienen sus particularidades y pueden ser diferentes, dividiéndolas en dos categorías distintas: demandas y recursos de trabajo, haciendo de esta una teoría aplicable a cualquier ocupación o contexto laboral. En el caso de las demandas, se hace referencia a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales y sociales del trabajo que requieren un esfuerzo constante de las mismas llevando a la persona a un desgaste fisiológico y psíquico (Demereuti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). En el caso de los recursos de trabajo contiene las mismas dimensiones a diferencia que son relacionadas al logro práctico de las metas u objetivos, reducir las demandas laborales y por consiguiente los costos fisiológicos y psicológicos vinculados, finalmente fomentar el crecimiento personal, el aprendizaje y desarrollo (Bakker & Demereuti, 2007).

Como segundo supuesto menciona que las demandas y recursos laborales son los factores causantes de dos procesos distintos entre sí, como el deterioro de la salud que contiene la sobrecarga de trabajo y exigencias emocionales, llevando esto a un desgaste físico y mental del trabajador por lo tanto genera un agotamiento de energía e incluso problemas de salud, el segundo es el proceso relacionado a lo motivacional, es decir que los recursos laborales guardan un vínculo muy fuerte con la motivación del empleado, derivando de ello el compromiso laboral, un cinismo mínimo y un alto rendimiento y desempeño (Bakker & Demereuti, 2007).

El tercer supuesto básicamente menciona que tanto las demandas como recursos laborales se vinculan entre sí para predecir el bienestar en el trabajo. Los recursos ejercen un efecto combinado sobre el bienestar influyendo de forma indirecta en el rendimiento, de dos formas posibles; la primera es que los recursos toman el papel de soporte sobre el impacto de las demandas en el estrés y la segunda es que las demandas hacen que el impacto de los recursos sobre la motivación sea mayor (Bakker & Demereuti, 2013).

2.2.3. Satisfacción con la vida

2.2.3.1 Satisfacción con la vida (Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 1993).

El término de satisfacción con la vida surge de un concepto de mayor amplitud y generalidad como lo es el bienestar subjetivo, el cuál es definido como las evaluaciones que la persona hace respecto a su vida, estas evaluaciones se hacen en dos formas o niveles, a nivel afectivo que contiene los estados de ánimo y las emociones que presenta las personas, el segundo es a nivel cognitivo y se ubica la satisfacción con la vida, en el cuál la persona emite juicios sobre aspectos

determinados de su vida que valore o que considere como importantes para sí mismo (Diener & Lucas, 1999; Diener, Lucas & Oishi, 2002). Además en el aspecto afectivo usualmente las respuestas serían inmediatas y de corta duración, a diferencia del aspecto cognitivo en el cuál las reacciones y respuestas pueden reflejar información más perdurable en el tiempo, notándose así una cierta ventaja sobre el aspecto afectivo (Pavot & Diener, 1993).

En el presente estudio se trabajará con el componente cognitivo, el cuál es definido por Veenhoven (1994, p. 90) como “el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuanto le gusta a una persona la vida que lleva”. De igual forma Shin y Jhonson (1978) desarrollan un concepto similar en sus estudios, definiéndolo como “una evaluación global de la calidad de vida de una persona de acuerdo con los criterios elegidos” (p. 478).

Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) elaboraron un instrumento para medir la satisfacción con la vida, en dicho estudio mencionan la importancia de que la persona pueda evaluar su vida de manera global a diferencia de resumir su satisfacción en contextos específicos. Por lo que su instrumento llamado Escala de Satisfacción con la Vida, fue diseñado con elementos para la evaluación de un criterio global relacionado a la satisfacción con la vida en las personas

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1 Carga de trabajo: La carga de trabajo considera por un lado la carga de trabajo cuantitativa y además la carga de trabajo cualitativa, el primero hace referencia a la

cantidad de actividades que se deben realizar en un lapso de tiempo limitado y el segundo abarca el grado de dificultad y el volumen de la tarea (Gil-Monte, 2014).

2.3.2. Satisfacción con la vida: La satisfacción con la vida es un proceso de juicio cognitivo en el que las personas realizan una evaluación global o integral de su calidad de vida bajo los propios sus propios criterios, tomando en cuenta un estándar de lo que considere apropiado (Diener et al., 1985).

2.4. HIPÓTESIS

Existe una relación inversa entre carga de trabajo y satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio es de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional (Ato, López, & Benavente, 2013).

3.2. DISEÑO MUESTRAL

La población de estudio fueron trabajadores informales que realizan sus actividades en el rubro de ferretería de dos centros comerciales de Lima Metropolitana. Para la selección de la muestra en este estudio se usó el muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que se tiene un conocimiento previo de las características de la muestra y estas se ajustan a los fines de la investigación, así como la ejecución de la evaluación es accesible (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La muestra de estudio estuvo conformada por 204 trabajadores informales con mayor proporción en hombres (64.7%), la edad fue entre los 18 y 72 años de edad ($M= 35.52$;

DE= 9.954), respecto al estado civil en su mayoría se encuentra solteros (44.1%), seguido del estado de conviviente (36.8%), así como los estados de casado y divorciado/separado presentan bajos porcentajes (16.7% y 2.5%) respectivamente. En el lugar de nacimiento el 73% de los participantes indicaron haber nacido fuera de Lima, referente a su grado de instrucción el 71,6% indicó tener estudios completos a nivel de secundaria, seguido de los niveles técnico superior (15,2%), superior (10,3%) y primaria (2,9%). En cuanto al cargo que ocupa en la empresa que trabaja el 55,9% afirmó estar en el área de ventas, mientras que el 40.2% eran los titulares/jefes de las empresas y solo el 3,9% indicaron estar en el área de almacén; además en el tipo de contrato, solo el 26% indicaron tener un contrato y estar en planilla. Así mismo el tiempo de trabajo que llevan en la empresa fue de entre 1 y 41 años (M= 8.99; DE= 6.475), para las horas de trabajo diario señalaron trabajar entre 6 y 12 horas (M= 9.98; DE= 1.431), finalmente para las horas de trabajo semanales refirieron trabajar entre 42 y 72 horas (M= 59.94; DE= 8.443).

3.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha Sociodemográfica

Para la presente investigación, se diseñó una ficha sociodemográfica, la cual contiene los siguientes datos personales; el sexo del trabajador, su edad cronológica, el estado civil actual, lugar de nacimiento y el grado de instrucción alcanzado, además algunos datos acerca de su trabajo como; el cargo que ocupa en la empresa, que tipo de contrato tiene dentro de la empresa, cuánto tiempo lleva trabajando dentro de dicha empresa y finalmente las horas que se queda trabajando diariamente en su puesto de trabajo así como cuantas horas harían a la semana.

Escala de Carga de Trabajo (ECT; Gil-Monte, 2016).

Es una de las escalas incorporadas en la batería UNIPSICO para la evaluación de los factores psicosociales de demandas (Gil-Monte, 2016). La escala cuenta con 6 ítems, los cuáles evalúan la cantidad de tareas laborales a realizar en un periodo de tiempo establecido (carga de trabajo cuantitativa) y el procesamiento del volumen de información que realiza el trabajador en relación al grado de dificultad que presente la actividad laboral (carga de trabajo cualitativa).

Cada reactivo es valorado por el trabajador a través de una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 0 es “Nunca” y 4 es “Muy frecuentemente: todos los días” (Gil-Monte, 2016).

En el estudio original de Gil-Monte (2016), se reportó validez de la estructura interna por medio de análisis factorial confirmatorio obteniendo un ajuste adecuado, en cuanto a la confiabilidad se obtuvieron valores significativos mediante el alfa de Cronbach ($\alpha=0,72$).

En el contexto peruano la ECT cursó por la evidencia de validez de contenido, siendo su evaluación a través de jueces no expertos examinando la claridad de las preguntas y además la sustancialidad en jueces no expertos, este último se realizó presentando los ítems que conforman la ECT frente a cuatro constructos en los cuáles se incluyó la Carga de Trabajo, indicándoles que juzguen la relación con los constructos mencionados (Merino-Soto, Calderón-De la Cruz, Gil-Monte y Juárez-García, en revisión). Se obtuvo puntajes de coeficiente de V elevados (> 0.66), asimismo en relación a la validez sustantiva de la escala se obtuvo puntajes de coeficiente de V (>0.75) por cada ítem.

Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS; Diener et al., 1985).

La SWLS es una escala de carácter unidimensional conformado por 5 ítems que evalúan la satisfacción vital en las personas (Pavot & Diener, 1993). Se encuentra en un formato tipo Likert con opción a respuestas múltiples que van desde el 1 = “Muy en desacuerdo”, hasta el 5 = “Muy de acuerdo”.

En el instrumento original se obtuvo puntuaciones de confiabilidad significativas mediante la consistencia interna, bajo el coeficiente de alfa ($\alpha=0.87$) y el método test-retest ($r=0.82$). Respecto a la validez, se empleó la validez de estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio. El presente cuestionario ha sido validado para una muestra de trabajadores en general (Calderón-De la Cruz, Lozano, Cantuarias y Ibarra, en revisión) examinando la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio, finalmente para su confiabilidad se usó el coeficiente de omega, obteniendo un puntaje corregido de ($\omega= .863$).

3.4. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información recolectada será procesada en una base de datos en el programa IBM-SPSS versión 23. Se procederá a utilizar estadísticos descriptivos para analizar las características sociodemográficas y los datos obtenidos de los cuestionarios. Luego, se desarrollará la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de la distribución de los datos, por ser una muestra de 204 trabajadores, y de acuerdo a ello identificar si se utilizarán pruebas paramétricas o no paramétricas.

3.5 PROCEDIMIENTOS

Recopilación de datos

Se llegó a un acuerdo personal previamente con cada persona que iba a ser evaluada. La administración de los instrumentos se realizó en seis días, durante el mes de mayo, en el contexto natural de los participantes y de manera individual en sus locales de trabajo. Previo a la administración de los instrumentos, se les explicó sobre el propósito del estudio y se brindó el consentimiento informado, explicando sobre su libre voluntad para participar en el estudio y la confidencialidad de la información, cumpliendo de esta manera con la Declaración de Helsinki para estudios con seres humanos.

Análisis de datos

Se evaluó la confiabilidad de los puntajes de los constructos de carga de trabajo y la satisfacción con la vida, mediante la consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach (α) tomando de base para su interpretación las categorías propuestas por Cicchetti (1994), siendo sus niveles aceptables a partir del .70 en adelante.

Luego de la evaluación psicométrica de los instrumentos, se realizó un análisis descriptivo de cada una de los constructos mediante su centralidad (media) y dispersión (desviación estándar).

Posterior a ello, se evaluó la normalidad de los datos con el fin de identificar si los datos del estudio cumplían una distribución normal. La decisión de este proceso se desarrolló tomando la prueba de bondad de ajuste, a través de la evaluación del Kolmogorov Smirnov ($n = >.50$) y la aceptación o rechazo de la hipótesis nula a un nivel de significancia de .05. El resultado dio a conocer el rechazo de la hipótesis nula, encontrando la no normalidad de los datos conllevando a uso del estadístico de

correlación R de Spearman considerando las magnitudes según la propuesta de Hernández, Fernández & Baptista (2014).

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Se le brindó a cada participante un consentimiento informado con el fin de solicitar su participación voluntaria y el uso de información con fines específicos en el proyecto de investigación. Asimismo, los datos y la información obtenida, serán de suma reserva manteniendo siempre la confidencialidad de cada participante en el anonimato.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna (Tabla 2), a través del coeficiente de Alfa de Cronbach (α), la categoría obtenida respecto a la Escala Carga de Trabajo (ECT) puntúa como inaceptable ($\alpha = .644$). En el caso de la Escala de Satisfacción con la Vida (ESV), presentó una categoría aceptable ($\alpha = .763$).

Tabla 2

Estimación de la confiabilidad por consistencia interna del ECT y ESV

	Consistencia Interna (α)
ECT	.644
ESV	.763

Nota: ECT: Escala de Carga de Trabajo; ESV: Escala de Satisfacción con la Vida; α = Alfa de Cronbach.

En análisis descriptivo (Tabla 3), de las dos variables, se observa un mayor promedio en la escala de satisfacción con la vida. De manera general se encontró la no dispersión de datos.

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos del ECT y la ESV

	M	De
ECT	12.59	4.080

ESV

19.60

3.994

Nota: M= Media; De= Desviación Estándar

Finalmente, se analizó la correlación según Spearman (Tabla 4) entre la ECT y la ESV. Los resultados de la ECT con la ESV presentaron una dirección negativa de magnitud muy baja.

Tabla 4

Correlaciones Spearman de la ECT y la ESV

	ESV
ECT	-.179*

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre Carga de Trabajo y la Satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana. Preliminarmente se evaluó la confiabilidad mediante consistencia interna, de los instrumentos de Escala de Carga de Trabajo y Escala de Satisfacción con la Vida, encontrando un nivel aceptable para el primer instrumento y un nivel inaceptable para el segundo (Cicchetti, 1994). Respecto al objetivo principal del estudio se halló que no existe un grado de relación entre los constructos de Carga de Trabajo y Satisfacción con la vida.

La importancia de evaluar los factores de riesgo psicosocial y el bienestar en trabajadores informales, es el que dichos factores son los que se presentan de diversas formas en el trabajo, las cuáles generarían una influencia negativa en la persona, a nivel de su salud y su desempeño en el trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT, 2003). Asimismo el bienestar haría referencia a la evaluación que hacen estas personas sobre sus propias circunstancias así como sus objetivos y metas

alcanzadas (Aguado, Calvo, Dessal, Riechmann, Gonzáles y Montes, 2012). Para el presente estudio la carga de trabajo y la satisfacción con la vida se escogieron debido a las condiciones laborales de la muestra y cómo es que estas personas la comprenden o evalúan y que tan fuerte es su influencia en sus niveles de satisfacción con la vida (Rentería y Román, 2015).

No se encontró una relación entre las dos variables de estudio, sin embargo se conserva una dirección inversa, es decir a menor nivel de carga de trabajo hay un mayor nivel de satisfacción con la vida, en este punto hay que tener en cuenta la condición de sus puestos de trabajo, ya que esto le daría mayor flexibilidad en el mismo, presentando o vivenciando situaciones menos exigentes, lo cual se podría contrastar con los resultados de Moyano, Castillo y Lizana (2008) quienes mencionan que éstos trabajadores presentan una satisfacción vital moderada, encontrándose conformes con su trabajo y familia, asimismo el tener momentos de ocio o descanso haría que vuelvan a trabajar con mayor empeño.

Vélez, Pico y Escobar (2015) concluyen en sus estudio con trabajadores informales que por más de que cuenten con un salario mínimo y hasta a veces por debajo del mínimo, evalúan positivamente su calidad de vida así como tendrían una percepción de cierta estabilidad al ocupar un puesto informal posibilitándose así un desarrollo personal, familiar, social y emocional.

CONCLUSIONES

- No existe una relación significativa, sin embargo se presenta una dirección inversa entre carga de trabajo y satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana.

REFERENCIAS

- Aguado M., Calvo D., Dessal, C., Riechmanm, J., González, A. & Montes C. (2012). La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 119, 49-76.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado el 10 de diciembre de 2017 de, <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Revista de Psicología Gerencial*, 22(3), 309-328. Recuperado el 04 de noviembre de 2017 de, <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Bakker, A., & Demereuti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. Recuperado el 05 de noviembre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>.
- Barco, D., & Vargas, P. (2010). *El perfil del trabajador informal y el retorno a la educación*. Documento de Trabajo 2010-04, Banco Central de Reserva del Perú. Recuperado el 27 de octubre de 2017 de, <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2010/Documento-de-Trabajo-04-2010.pdf>.
- BID. (2013). *Replantear las reformas: Cómo América Latina y el Caribe pueden escapar del menor crecimiento mundial. Informe macroeconómico de América Latina y el Caribe 2013*. Coordinado por Powell, A. Washington DC: BID.
- Bulent, A., Sehmus, A., Ali Emre, E., Ugur, D., & Yuksel, K. (2011). Relationship between job satisfaction and life satisfaction of sports entrepreneurs. *Ovidius University Annals*, 11(2), 266-272. Recuperado el 20 de octubre del 2017 de, <http://www.analefefs.ro/anale-fefs/2011/issue-2/pe-autori/19.pdf>.

- Cezar-Vaz, M., Bonow, C., Almeida, M., Sant'Anna, C., & Cardoso, L. (2016). Workload and associated factors: a study in maritime port in Brazil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24, e2837. Recuperado el 18 de octubre del 2017 de, <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1347.2837>.
- Cicchetti, D. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment in psychology. *Psychol Assessments*, 6(4), 284-290.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NY: Lawrence Earlbaum Associates.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. Recuperado el 04 de noviembre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. Recuperado el 08 de octubre de 2017 de, https://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin_1985.pdf.
- Diener, E., & Lucas, R. (1999). Personality and subjective well-being. In Kahneman, D; Diener, E & Schwarz, N (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell-Sage. Recuperado el 10 de noviembre de 2017 de, https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=-wIXAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA213&dq=Personality+and+subjective+well-being&ots=ZpqSr5bng2&sig=jAhA9Tc_bEydA_6GLF8LB63ZYA#v=onepage&q=Personality%20and%20subjective%20well-being&f=false.
- Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C & López, S (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford, UK: Oxford University Press. Recuperado el 08 de octubre de 2017 de, https://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/Diener-Subjective_Well-Being.pdf.

- González, E., & Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-270. Recuperado el 16 de octubre de 2017 de, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2041351.pdf>.
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P (2016). La Batería UNIPSI: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-94. Recuperado el 18 de marzo de noviembre de 2017 de, <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2016.19.02.2>
- Gil-Monte, P., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J., & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19. Recuperado el 03 de noviembre de 2017 de, http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_22_1_prevalencia-de-riesgos-psicosociales-en-personal-de-la-administracion-de-justicia-de-la-comunidad-valenciana-espana.pdf.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.
- INEI. (2014). *Producción y Empleo Informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012* [versión DX Reader]. Recuperado el 25 de setiembre de 2017 de, https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1154/libro.pdf.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2003): V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid. Recuperado el 15 de Junio de 2018 de, http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_V_ENCTDic2010.pdf.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(), 285-308.

- Karasek, R. (2000). "El modelo demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos". En Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. & Levi, L (Eds.), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo: Factores Psicosociales y de Organización*. Ginebra: OIT. Recuperado el 31 de octubre de 2017 de, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>.
- Llaneza, F. (2008). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Loayza, N. (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Estudios económicos. Banco Central de Reserva del Perú. Recuperado el 01 de noviembre de 2017 de, <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>.
- López, B., & Ossa, A. (2011). El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*, 23(1), 119-125. Recuperado el 03 de noviembre de 2017 de, <http://www.psicothema.com/pdf/3859.pdf>.
- López, MDR., García, S., & Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 164-169. Recuperado el 28 de octubre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>.
- Mansilla, F. (2008). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*. En <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>.
- Mariuca, A., & Ioan, A. (2013). Indicators of quality of work as predictors of quality of life. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 92-99. Recuperado el 23 de octubre de 2017 de, ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/rse/wpaper/R5_10_Ionescu_Alina_p92_99.pdf.

- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43. Recuperado el 01 de octubre del 2017 de, <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>.
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Tesis de licenciatura, PUCP, Lima.
- Moreno, B., Corso, S., Sanz-Vergel, A., Rodríguez, A., & Boada, M. (2010). El burnout y el engagement en profesores de Perú: aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 293-307. Recuperado el 29 de octubre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.2796.5602>.
- Moyano, E., Castillo, R., & Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em Estudo*, 13(3) 693-701. Recuperado el 06 de octubre de 2017 de, <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000400007>.
- OIT. (2014). *Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe* [versión DX Reader]. Recuperado el 25 de setiembre de 2017 de, http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_315054/lang--es/index.htm.
- OIT. (2017). *Economía informal*. Recuperado el 03 de setiembre de 2017 de, <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--es/index.htm>.
- OCDE. (2016). *OECD Skill Strategy Informe de Diagnóstico Resumen Perú 2016* [versión DX Reader]. Recuperado el 02 de Octubre de 2017 de, <https://www.oecd.org/countries/peru/OECD-Skills-Strategy-Informe-de-Diagnostico-Resumen-Peru-2016.pdf>.
- Pagés, C., & Madrigal, L. (2008). “La calidad del trabajo: Una cuestión de enfoque”. *Calidad de vida: Más allá de los hechos*. Coordinado por Lora, E., pp.149-86. Recuperado el 07 de octubre de 2017 de, https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7200/Calidad_de_vida_m%C3%A1s_all%C3%A1_de_los_hechos.pdf?sequence=1.

- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. Recuperado el 11 de noviembre de 2017 de, https://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Pavot-Diener_1993.pdf.
- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., & Saavedra, J. (2007). *Informalidad: Escape y Exclusión*. Washington DC: Banco Mundial. Recuperado el 31 de octubre de 2017 de, <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/889371468313790669/pdf/400080PUB0SPAN101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>.
- Polo, J., Fernández, M., & Ramírez, R. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(), 466-481. Recuperado el 07 de octubre de 2017 de, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024166005>.
- Rentería, J., y Román, A. (2015). *Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientado las políticas públicas para un desarrollo social integral*. Lima: CIES. Recuperado el 24 de setiembre de 2017 de, http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/empleo_informal_y_bienestar_subjetivo.pdf.
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura, PUCP, Lima.
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 119-134. Recuperado el 28 de octubre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Tesis de Maestría. UNMSM, Lima.
- Shin, D., & Jhonson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492. Recuperado el 12 de noviembre de 2017 de, <https://doi.org/10.1007/BF00352944>.

- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116. Recuperado el 12 de noviembre de 2017 de, <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub1990s/94d-fulls.pdf>.
- Vélez, C., Pico, M., & Escobar, M. (2015). Determinantes sociales de la salud y calidad de vida en trabajadores informales. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 95-103. Recuperado el 18 de Junio de 2018 de, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6354349.pdf>.
- Volkan, G. (2017). The relationship between leisure satisfaction and life satisfaction in food and beverage establishments. *Journal of Social Science Studies*, 4(1), 245-268. Recuperado el 22 de octubre de 2017 de, <https://doi.org/10.5296/jsss.v4i1.10369>.

ANEXOS

CODIGO: _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Solicitamos su participación voluntaria para la presente investigación conducida por Christian Luis Dueñas Osorio, alumno de la Universidad de San Martín de Porres. La meta de este estudio es conocer aspectos relacionados a las tareas que exigen su labor así como su respuesta emocional y cognitiva ante estas tareas.

Si accede a participar, se le pedirá responder dos cuestionarios de 5 y 6 preguntas. Esto tomará aproximadamente 10 minutos.

La información será confidencial y utilizada sólo para fines de esta investigación. Para el respaldo del anonimato se utilizará un código de identificación. Las pruebas se destruirán luego de que sean pasadas a una base de datos.

En caso de dudas sobre la investigación, las mismas podrán ser absueltas por el evaluador. Igualmente, podrá retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique de alguna forma. En caso las preguntas le parecen incómodas, hágaselo saber al evaluador para viabilizar alguna decisión.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio a posterior, puede contactar al correo christian_7_96@hotmail.com o al teléfono 980699594.

Desde ya, agradecemos su participación.

Firma del participante

ASENTIMIENTO INFORMADO

Evaluado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Christian Luis Dueñas Osorio. He sido informado (a) sobre la meta del estudio y también me indican que tendré que responder dos cuestionario de 5 y 6 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que brinde es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y puedo retirarme cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno a mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido.

Firma del Participante

Fecha

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En esta primera parte del cuestionario debe reflejar algunos datos personales. Debemos hacerle recordar que con estos datos no pretendemos identificarlo. El propósito de esta sección es poder agrupar sus respuestas con la de otros trabajadores con quienes comparte características similares y ver si estas mantienen relación con los instrumentos psicológicos que le serán aplicados.

- 1) Sexo: Hombre Mujer
- 2) Edad: _____años.
- 3) Estado civil: Soltero Casado Divorciado/Separado Conviviente
- 4) Lugar de Nacimiento: Lima Fuera de Lima _____.
- 5) Grado de instrucción: Primaria Secundaria Superior Técnico Superior
- 6) Cargo que ocupa en la empresa: Titular/Jefe Ventas Almacén Caja
- 7) Tipo de Contrato: Contratado (planilla) Contratado (verbal) Contratado (honorarios)
- 8) Tiempo que lleva trabajando en esta empresa: _____.
- 9) Horas de trabajo:
Por día: _____ horas.
Por semana: _____ horas.

E.C.T

A continuación hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días

1) Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?	0	1	2	3	4
2) ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?	0	1	2	3	4
3) ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha ido complicando progresivamente?	0	1	2	3	4
4) ¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?	0	1	2	3	4
5) ¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?	0	1	2	3	4
6) ¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?	0	1	2	3	4

SWLS

A continuación hay cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Lea cada una de ellas y marque con el número que corresponde la respuesta que mejor describa qué tan de acuerdo o desacuerdo está:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Muy de acuerdo

1. En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.	1	2	3	4	5
2. Las condiciones de mi vida son excelentes.	1	2	3	4	5
3. Estoy completamente satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5
4. Hasta ahora he conseguido las cosas más importantes que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.	1	2	3	4	5

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/en_us/?s=&o=1180720558&u=1092865635&student_user=1&lang=en_us

turnitin Christian Dueñas Osorio TRABAJO FINAL

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la carga de trabajo y satisfacción con la vida en 204 trabajadores informales de Lima metropolitana. Se presenta bajo un diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la Escala de Carga de Trabajo (Gil-Monte, 2016) y la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S., 1985). Los resultados obtenidos muestran una correlación no significativa entre la carga de trabajo y satisfacción con la vida, sin embargo se muestra una dirección inversa entre ambos constructos, por lo que a menor carga de trabajo existe mayor satisfacción con la vida.

Palabras clave: Carga de trabajo, Satisfacción con la vida, trabajadores informales.

Page: 1 of 25 Word Count: 5472 Text-only Report High Resolution On 08:56 p.m. 27/09/2019

Filters and Settings

Filters

- Exclude Quotes
- Exclude Bibliography
- Exclude sources that are less than:
 words
 5 %
 Don't exclude by size

Optional Settings

- Multi-Color Highlighting

Apply Changes

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/en_us/?s=&o=1180720558&u=1092865635&student_user=1&lang=en_us

turnitin Christian Dueñas Osorio TRABAJO FINAL

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la carga de trabajo y satisfacción con la vida en 204 trabajadores informales de Lima metropolitana. Se presenta bajo un diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la Escala de Carga de Trabajo (Gil-Monte, 2016) y la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S., 1985). Los resultados obtenidos muestran una correlación no significativa entre la carga de trabajo y satisfacción con la vida, sin embargo se muestra una dirección inversa entre ambos constructos, por lo que a menor carga de trabajo existe mayor satisfacción con la vida.

Palabras clave: Carga de trabajo, Satisfacción con la vida, trabajadores informales.

Page: 1 of 25 Word Count: 5472 Text-only Report High Resolution On 08:57 p.m. 27/09/2019

Match Overview

0%

There are no matching sources for this report.