



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LAS PRINCIPALES DIMENSIONES
DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS
DEPENDIENTES EN CONDICIÓN DE INFORMALIDAD LABORAL
DEL CERCADO DE LIME, 2017**

PRESENTADA POR

DEYNA TELMA HALLASI ALBÚJAR

GINA DEL PILAR NUNTA TORRES

ASESOR

MARTÉ SÁNCHEZ VILLAGOMEZ

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

LICENCIADA EN RELACIONES INDUSTRIALES

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

La autora 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/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LAS PRINCIPALES DIMENSIONES DE LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEPENDIENTES EN
CONDICIÓN DE INFORMALIDAD LABORAL DEL CERCADO DE LIMA, 2017.

TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
LICENCIADA EN RELACIONES INDUSTRIALES

PRESENTADO POR:
DEYNA TELMA HALLASI ALBÚJAR
GINA DEL PILAR NUNTA TORRES

ASESOR:
Dr. MARTÉ SÁNCHEZ VILLAGOMEZ
LIMA, PERÚ

2019

A Mi Madre, quien a través mío hizo su sueño realidad.

*A mis Escritores favoritos Charles Dickens, L. Tolstói y Jane Austen, por enseñarme a
conocer las dimensiones de la naturaleza humana.*

Gina.

A Dios, por el don de la vida.

A mis amados padres, Luis y Telma, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy.

Deyna.

AGRADECIMIENTOS

No hubiéramos podido concluir esta investigación sin el apoyo de varias personas especiales.

Gracias a Dios por habernos permitido llegar hasta este punto y lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Gracias a cada una de las trabajadoras del Cercado de Lima, que nos apoyaron desinteresadamente en esta investigación, por su tiempo y buena disposición.

Por último, a nuestro asesor el Dr. Martí Sánchez, por su valiosa guía, claridad y paciencia durante todo el proceso de asesoría de la investigación.

INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	16
1.1 Antecedentes de la investigación	16
1.2 Bases teóricas	19
1.2.1 Definiciones de la calidad de vida laboral	19
1.2.2 Dimensiones de la calidad de vida laboral	21
1.2.2.1 Ingresos Percibidos	23
1.2.2.2 Entorno físico laboral	25
1.2.2.3 Desarrollo personal	30
1.2.2.4 Importancia de la calidad de vida laboral	33
1.3 Definición de términos básicos	36
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLE	37
2.1 Formulación de hipótesis general	37
2.2 Variable y dimensiones	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	40
3.1 Diseño metodológico	40
3.2 Diseño muestral	40
3.3 Instrumentos de recolección de datos	42
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	45
4.1 Resultados de la investigación	45
4.1.1 Confiabilidad y validez del constructo del instrumento	45
4.1.2 Resultados de Información Sociodemográfica	49
4.2 Resultados de Ingresos Percibidos	52
4.3 Resultados de Entorno físico laboral	54
4.4 Resultados de Desarrollo Personal	57
4.4.1 Resultados de Entrevista	61
4.4.1.1 Principales indicadores para el reconocimiento del Des. Personal ..	62

4.4.1.2	Identificación de Principales Perfiles	71
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		76
5.1	Discusión de resultados	76
5.1.1	Ingresos Percibidos	76
5.1.2	Entorno físico laboral	78
5.1.3	Desarrollo personal	80
5.1.3.1	Principales perfiles identificados en las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral	81
5.1.4	Calidad de vida Laboral	88
CONCLUSIONES		90
RECOMENDACIONES		92
FUENTES DE INFORMACIÓN		93
ANEXOS		99

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de confiabilidad	46
Tabla 2 Prueba de Validez.....	47
Tabla 3 Prueba de varianza total explicada	47
Tabla 4 Matriz de componente rotado – Análisis factorial	48
Tabla 5 Rango de edad.....	49
Tabla 6 Número de hijos	49
Tabla 7 Nivel de estudio.....	50
Tabla 8 Turno laboral	50
Tabla 9 Rubro del sector.....	50
Tabla 10 Estado civil	51
Tabla 11 Prueba de correlación Interna (Rho Spearman).....	52
Tabla 12 ¿Recibe algún pago adicional cuando...?	53
Tabla 13 ¿Recibe otro ingreso de trabajo a parte del que tiene?	53
Tabla 14 ¿Considera que su situación económica ha mejorado?	54
Tabla 15 Prueba de Correlación interna Rho Spearman	54
Tabla 16 ¿Le agrada el ambiente físico de su trabajo?.....	55
Tabla 17 ¿Su centro de trabajo cuenta con los servicios básicos necesarios?	55
Tabla 18 ¿Considera que el entorno físico donde se desempeña es adecuado?	56
Tabla 19 ¿La iluminación ayuda en el desempeño de sus labores?	56
Tabla 20 ¿Ha comenzado algún estudio técnico o universitario ?.....	57
Tabla 21 ¿Realiza de manera independiente las labores de su trabajo?	58
Tabla 22 ¿Considera emprender un negocio propio?	58
Tabla 23 ¿Su experiencia laboral ha sido producto de su auto enseñanza?	58
Tabla 24 ¿Puede reconocer con facilidad sus emociones?	59
Tabla 25 ¿Puedo comunicar a los demás lo que deseo y necesito?	59
Tabla 26 ¿Cree que ha desarrollado competencias (habilidades) en su trabajo?	60
Tabla 27 ¿Lo capacitaron para desarrollar sus funciones?	60
Tabla 28 ¿Considera Usted trabajar en empresas grandes?.....	60
Tabla 29 ¿Trabaja más de 48 horas semanales?	61
Tabla 30 ¿Ha contribuido a algún Sistema de Pensiones?.....	61

Tabla 31 Datos del Perfil Sobreviviente	72
Tabla 32 Datos de Perfil Académico	73
Tabla 33 Datos Perfil Emprendedor	74

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 El interés empresarial en pocas palabras.....	26
Figura 2 Avenidas de influencia de la OMS	27

RESUMEN

La presente investigación es un estudio descriptivo, que tiene el objetivo de dar a conocer las principales dimensiones de la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral en el Cercado de Lima. Las principales dimensiones objetivas estudiadas fueron: los ingresos percibidos, el entorno físico laboral y el desarrollo personal. Para llevar a cabo la medición de estas dimensiones se realizaron trabajos de campo en dos etapas fundamentales: encuestas y entrevistas a trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral. Se realizaron 380 encuestas a las trabajadoras y se tomaron 9 entrevistas con la finalidad de reforzar la dimensión de desarrollo personal. Los resultados de las encuestas fueron procesados de manera estadística, realizándose los análisis correspondientes que validen los resultados del trabajo de campo. Las entrevistas fueron analizadas y separadas por indicadores o palabras claves que puedan reflejar las respuestas brindadas en su profundidad por las entrevistadas, asimismo, se desarrollaron perfiles principales del sujeto de estudio, de acuerdo a las respuestas obtenidas en las entrevistas y los resultados de las encuestas. Ante los resultados conseguidos se pudo lograr una descripción detallada de la calidad de vida laboral en sus tres dimensiones principales y en las condiciones de trabajo informal en que se desarrollan las trabajadoras dependientes. Asimismo, se pudo describir en base a los resultados obtenidos, los motivos conllevan a que las trabajadoras consideren que tienen una calidad de vida laboral adecuada en su entorno laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, ingresos percibidos, entorno físico laboral, desarrollo personal, informalidad laboral, trabajadora dependiente.

ABSTRACT

This research is a descriptive study that aims to know the main dimensions of the quality of the working life of female dependent workers under conditions of informal labor in Lima Cercado. The main dimensions that were studied were income received, working environment and personal development. To achieve the measurements of the dimensions, fieldwork was done in two fundamental stages: surveying and interviewing female employees that worked in informal labor conditions. 380 surveys were conducted, and 9 interviews were recorded and analyzed later in order to reinforce the personal development dimension. Additionally, the survey results were processed statistically, and analyzed in order to validate the fieldwork. Furthermore, the interviews were analyzed and divided by indicators or key words that could reflect the responses that were provided by the interviewees. Moreover, a subject of study profile was designed based on the interview responses and survey results. Observing the results, this study achieved to obtain a detailed description of the quality of working life in its three main dimensions in informal labor. Likewise, it was possible to describe the reasons why female employees consider they have an appropriate quality of working life in their working environment.

Keywords: Quality of work life, income received, work environment, personal development, informal labor, female dependent worker.

INTRODUCCIÓN

El estudio de la calidad de vida laboral siempre se ha abordado desde una perspectiva empresarial, teniéndola como una herramienta de trabajo que ayuda a que los trabajadores de una organización puedan alinear sus objetivos personales con los de la organización, con la finalidad de conseguir un entorno adecuado que impulse estos objetivos. Su estudio al estar solo delimitado a campos empresariales formales, no ha sido abordado con detenimiento en el campo de los trabajos en condición de informalidad laboral en los que se desempeñan tanto hombres como mujeres de nuestro país. Sin embargo, al ser la condición de informalidad un estudio muy amplio con diversas ramas y raíces de estudio que ha conllevado años de investigación en distintas áreas, para el presente trabajo de investigación, se tomó como sujeto de estudio solo a las mujeres en condición de informalidad laboral, que laboran en empresas constituidas formalmente, lo que las convertiría en dependientes laborales.

Este tipo de trabajadoras en condición de informalidad laboral, que se encuentran dentro de ambientes laborales estrictamente formales como MYPE o negocios conformados legalmente por una sola persona, la cual se provee de personal sin brindar los beneficios laborales concernientes a toda persona que cumple las tres características principales que contiene un contrato laboral: el pago, la presencia y la subordinación ante un empleador. Esta realidad se ha ido incrementando en el ámbito de las ofertas laborales, pero de condición informal. No obstante, a pesar que la escasez de trabajo formal impulsa a las personas a buscar otros campos laborales, muchas veces este impulso no solo es producto del desempleo, sino de la misma

decisión de la persona en busca de empleo. Pero esta decisión no está exenta de cubrir previamente cierto tipo de requisitos que conlleve a que se elija este tipo condición laboral. En el presente trabajo de investigación precisamente se estudiará esta problemática social que involucra a las empresas legalmente formalizadas que contratan personal para desarrollar labores de diversos tipos, pero sin brindarles los derechos o beneficios laborales que le corresponde a todo trabajador por ley.

El Perú al ser un país donde el 49.9 % de la población es femenina, según el estudio del INEI: Perú, Brechas de género (2017) nos da un indicador de relevancia para poder estudiar la situación laboral de la mujer en condición de informalidad laboral, y poder conocer de qué manera la calidad de vida laboral de las mismas puede verse beneficiada o afectada en las dimensiones objetivas que la componen. La condición de informalidad de la mujer en nuestro país por empresas legalmente formalizadas, pero sin percibir beneficios es del 20.3% según el Informe anual: la mujer en el mercado laboral peruano, publicado por el MTPE en el año 2016, este porcentaje equivale a 1'442,719 empleadas asalariadas sin percibir la protección social correspondiente a la formalidad laboral. En la ciudad de Lima el 60.6% de las mujeres se encuentran en la informalidad laboral siendo de este total el 29.4% quienes trabajan en empresas formales, pero no se encuentran con empleo formal. La condición de informalidad en las trabajadoras dependientes, que es la población de la cual se estudia en la presente investigación, es una problemática constante en nuestro país que partió como un efecto de la necesidad ante la situación económica, política y social de la historia del Perú hace más de treinta años; convirtiéndose en la actualidad como acto de supervivencia, ante la falta de oportunidades laborales.

La mujer en nuestro país es un pilar fundamental en el desarrollo de toda sociedad y al asumir distintos roles que van más allá de la maternidad, es factor importante en

el desarrollo de la presente investigación. La condición de informalidad laboral en la que se encuentran las trabajadoras dependientes, nos hace preguntarnos si la elección del trabajo por el que optaron, las condiciones en las que laboran, las remuneraciones percibidas y la satisfacción personal o profesional, les permite tener una calidad de vida laboral adecuada en su centro de trabajo. Estos elementos que componen la calidad de vida laboral, son dimensiones que mimetizadas logran brindar el bienestar laboral a todo tipo de trabajador, la cual se convierte en un pilar de desarrollo social. Por lo expuesto, se planteó el problema general: ¿Cuáles son las principales dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima?

El objetivo principal de la presente investigación es describir las principales dimensiones de la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima. Las principales dimensiones objetivas a describir son: los ingresos percibidos, el entorno físico laboral y el desarrollo personal.

Al ser una investigación descriptiva simple, teniendo un diseño metodológico mixto: cualitativo y cuantitativo. Esta investigación fue realizada en dos etapas. La primera etapa corresponde a la realización de las encuestas a 380 trabajadoras dependientes en condición de informalidad, iniciándose en enero del año 2017 y culminando marzo del 2017.

La segunda etapa corresponde a la realización de entrevistas a las trabajadoras dependientes en condición de informalidad, las cuales se realizaron en el mes de agosto del año 2019 culminando en ese mismo mes. Las entrevistas tuvieron como finalidad brindar mayor soporte a esta investigación, sobre todo en la dimensión correspondiente al desarrollo personal.

La importancia de la presente investigación radica en que busca generar un precedente de estudio a futuro acerca los recursos humanos en el sector informal laboral en nuestro país. El estudio de los recursos humanos al ser una carrera humanista y social, engloba las características más relevantes de toda ciencia para poder dar a conocer lo importante que es la calidad de vida laboral en todo centro de trabajo. Asimismo la importancia de poder describir las dimensiones objetivas que existen en el sector informal laboral a través del estudio de las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, marca un precedente de investigación importante en estos tiempos donde la mujer juega un rol social importante en nuestro país, tanto por su rol como madre, cabeza de familia y mujer emprendedora, reconocido a nivel mundial. La mujer en nuestro país es una parte importante en el motor de avance y progreso social en el que se encuentra el Perú en la actualidad.

Por lo expuesto, este estudio descriptivo será de beneficio para todos nuestros colegas de la carrera de recursos humanos, así como para las personas interesadas en continuar el estudio de la mujer en condición de informalidad laboral, finalmente será de base relevante para estudios a futuro con respecto a temas de calidad de vida laboral, informalidad y recursos humanos en su rama más esencial como materia humanista.

Para el desarrollo de la misma se ha realizado cinco capítulos que compendian la información y resultados pertinentes para el presente estudio descriptivo.

En el Capítulo I, se presenta el marco teórico de la investigación, los antecedentes en temas de las investigaciones relacionadas a la informalidad laboral, calidad de vida laboral y sus dimensiones. Las bases teóricas son el eje fundamental del estudio referente a la calidad de vida laboral, abordando las tres dimensiones principales de

este estudio, así como su importancia. Finalmente, se realiza la definición de términos básicos usados en la presente investigación.

En el Capítulo II, se realiza la formulación de la hipótesis general, así como la explicación de la variable de la investigación y sus dimensiones.

En el Capítulo III, se señala la metodología de la investigación, se define el diseño metodológico y la muestra, la técnica de recolección de datos y las técnicas estadísticas para su procesamiento.

En el Capítulo IV, presentamos los resultados de la investigación en sus dos etapas: encuestas y entrevistas.

En el Capítulo V, se realiza la discusión de los resultados obtenidos, realizando un análisis profundo entre las bases teóricas utilizadas en esta investigación y los resultados obtenidos en las dos etapas del trabajo de campo. El análisis se realiza primero discutiendo los resultados de las dimensiones ingresos percibidos, entorno físico laboral y desarrollo personal, para finalizar con la discusión de la calidad de vida laboral en el contexto global de los resultados analizados previamente.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, las cuales tienen por finalidad poder ser un instrumento de concientización, mejora y reflexión sobre relación de la calidad de vida laboral y la condición de informalidad laboral de las mujeres de nuestro país.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

En el Perú la informalidad laboral ha ido surgiendo debido a una necesidad económica de los sectores más vulnerables del país, donde por lo general se encuentra inmersa: la pobreza, la falta de educación y oportunidades. La informalidad es un aspecto económico muy vulnerable, debido a que se mantiene al margen de la legalidad de nuestro país, asimismo no se puede dejar de lado que en los últimos años ésta ha ido creciendo de manera gradual y progresiva, afectando no solo el aspecto tributario del país, sino también el campo legal laboral que engloba de manera general a los trabajadores, afectando la capacidad de desarrollo de cada uno de ellos que se encuentran en la informalidad tanto en el ámbito independiente como dependiente.

En el ámbito nacional se ha desarrollado una serie de investigaciones, donde se abarca a profundidad el estudio y análisis de la informalidad del país, tanto en las causas que la originan como en las consecuencias que ésta ha generado. Ante ello; Sandoval, Pozo y Quispe (2012) de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas desarrollaron una investigación acerca del régimen legal peruano en micro y pequeñas empresas, dentro de esta investigación se hizo un análisis profundo acerca de la implicancia de la informalidad en el Perú. Estos investigadores afirman que la actividad informal congestiona la infraestructura pública, debido a que no contribuyen con los ingresos tributarios para abastecerlos, asimismo su condición informal impide que tengan un negocio debidamente establecido, los mantiene en

una constante intranquilidad, ya que están expuestos a ser despojados de sus productos y a ser limitados en mayores inversiones. Por otro lado, no pueden entablar una relación con entidades financieras lo que representa una limitante constante en sus operaciones económicas y su desarrollo como empresarios o empresa.

Por último, aseguran que las PYME y MYPE no podrán cumplir su finalidad de ser una vía de lucha contra la informalidad, debido a los altos impuestos y duro régimen tributario que impone la administración del país.

Santander (2013) de la Pontificia Universidad Católica del Perú en su investigación sobre las estrategias para inducir la formalidad a las Pymes como vía alterna contra la informalidad ha analizado la problemática de la informalidad en el Perú y el esfuerzo que requiere pasar de la informalidad a la formalidad. Asimismo, manifiesta que una de las causas motivadoras que hace que se mantengan en la informalidad, son las cargas fiscales y laborales.

Precisamente la carga de los costos laborales en el Perú es uno de los motivos por los cuales muchos trabajadores dependientes e independientes no desean acceder a la formalidad.

Cabe resaltar que estas investigaciones detallan sobre la informalidad en Mype y Pyme, tanto en el factor tributario como el limitante que restringe su camino hacia la formalidad. Sin embargo, existe en el Perú una condición de informalidad que afecta el ámbito laboral, y es la referente a la informalidad laboral existente en empresas formalmente constituidas que contratan personal de manera informal, es decir sin contrato de por medio, y sin su inscripción en una planilla formal laboral, que implique su participación en los beneficios laborales estipulados por ley. Sobre la calidad de vida laboral en el Perú y su relación con el trabajo dependiente en

condición de informalidad, no existe teoría que concatenen su relación o que converjan en teorías específicas sobre la influencia de la informalidad o condición informal en la calidad de vida de los trabajadores.

En el ámbito internacional existen investigaciones realizadas sobre calidad de vida laboral mostrando las dimensiones que contienen y los elementos de estas, los que son estrictamente necesarios para que pueda darse la calidad de vida laboral en cualquier entidad.

Da Silva (2006) analiza que dentro de la calidad de vida laboral las dimensiones más importantes se encuentran en su aspecto subjetivo que engloba el nivel de percepción del trabajador en el entorno laboral y el aspecto objetivo que son las condiciones que ofrece el empleador al trabajador. Asimismo, para que pueda desarrollar estas funciones, resalta que el equilibrio que existiese entre estas dimensiones y algunos de sus elementos, será un indicador que mida el nivel de calidad de vida adecuado para el desarrollo efectivo de la organización y del trabajador. Menciona que la calidad de vida laboral muchas veces puede ser trastocada con el clima laboral, este último solo es un elemento más de la dimensión subjetiva de la calidad de vida laboral y hace hincapié que en entidades no estructuradas esta dimensión sería la más afectada.

De otro lado, Sánchez (2013) analiza de manera histórica el inicio del estudio de la calidad de vida laboral mencionando a Lau (2000) que considera que la calidad de vida laboral se resume como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los trabajadores mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal. De esta manera el autor asume que el cumplimiento de estos tres elementos son los que contribuyen a un nivel de calidad de vida laboral aceptable por cualquier institución.

Ante ello se puede observar que la calidad de vida laboral es precedente para poder medir de qué manera una entidad u organización está yendo por buen camino en base a resultados que brinden los trabajadores. Por último, se señala que la condición en la que se encuentre la empresa será la condición en la que se encuentre el trabajador.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Definiciones de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral al ser un tema que implica una serie de elementos interdisciplinarios de estudios, ya que involucra estudios psicológicos, sociológicos y administrativos; se torna en un término de concepciones muy amplias y variadas, sin embargo, para los fines de la presente investigación y debido al objetivo que pretendemos describir las dimensiones que la componen en el contexto de la condición de informalidad laboral tomaremos como definiciones básicas las siguientes:

Lau (2000), con respecto a la calidad de vida laboral, menciona que:

“La calidad de vida laboral se resume como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los trabajadores mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo” (p. 212)

Ante esta afirmación se puede deducir que tiene que existir una concordancia en estos tres elementos para que se contribuya a un nivel de calidad de vida laboral aceptable para cualquier trabajador

Dentro del marco organizacional Chiavenato (2007), nos señala lo siguiente:

“La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización, la calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, por ejemplo: La satisfacción con el trabajo desempeñado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones ofrecidas, las relaciones humanas dentro del grupo, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad para decidir, las posibilidades de participar y otros puntos similares .”

Ante esta definición, el autor marca la calidad de vida laboral dentro del ámbito organizacional cabe resaltar que ciertos puntos también se encuentran en grandes o pequeñas empresas, por ejemplo: Salario percibido, satisfacción por el trabajo, relaciones humanas, ambiente físico y psicológico y libertad para decidir.

Por otro lado, Mehdi y Mehdizadeh (2010) mencionan lo siguiente: “La calidad de vida laboral es uno de los métodos más interesantes para crear motivación y es una manera importante para el enriquecimiento del trabajo con prioridades en un salario justo, oportunidades de crecimiento y mejora continua del rendimiento personal.”

Los autores hacen alusión a la calidad de vida laboral como un medio importante para motivar a los trabajadores, asimismo, ayudará a que se otorguen mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional, dentro del ambiente laboral.

Ante las diversas definiciones presentadas por los autores, se puede definir la calidad de vida laboral, como las condiciones ambientales en las cuales labora un trabajador la cual impulsa un desarrollo personal, profesional y una constante satisfacción en el desempeño de sus funciones teniendo como base las condiciones físicas y

psicológicas del entorno laboral, lo cual brinda un nivel aceptable de la calidad de vida laboral, ya sea en un pequeña, mediana o gran empresa.

1.2.2 Dimensiones de la calidad de vida laboral

Dentro de las diversas definiciones de la calidad de vida laboral, se ha podido observar que dentro de la gama de condiciones necesarias que pueda existir para que haya una calidad de vida laboral propiamente dicha se encuentran condiciones que son propios del ambiente laboral, como condiciones que son percibidas por el trabajador. A estas condiciones mixtas, Da Silva (2006), las define como condiciones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral. Dentro de lo que percibe el trabajador en su ambiente de trabajo como aspectos psicológicos del ambiente laboral y de la manera como estas condiciones psicológicas puedan afectar al trabajador a esta la denomina condiciones subjetivas y a lo referente al entorno físico y a los aspectos reales, palpables y visibles de las condiciones laborales las denomina condiciones objetivas.

A continuación, se definirá cada una de estas dimensiones:

- Dimensiones subjetivas, son todas aquellas percepciones absorbidas por el trabajador con respecto a su ambiente laboral esta dimensión también puede ser llamada dimensión psicológica, ya que se deja a la libre interpretación del trabajador de cómo puede afectar su trabajo, persona y desempeño laboral. Dentro de las categorías de esta dimensión subjetiva están la satisfacción de necesidades, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, actitudes y valores hacia el trabajo como motivación, compromiso, orgullo, entre otros.

- Dimensiones objetivas, Da Silva (2006), denomina las dimensiones objetivas como las condiciones del entorno laboral, que pueden ser: Iluminación, ergonomía, tecnología, y otros. Debido a que estas se relacionan al puesto de trabajo y la interacción entre ellas. Asimismo, dentro de estas condiciones objetivas, se encuentran las condiciones remunerativas, ya que lo que perciba el trabajador como remuneración influye de manera directa en la calidad de vida laboral del mismo. Por otro lado, también podemos poner en esta categoría el desarrollo personal, siendo un resultado del impacto de las condiciones objetivas y subjetivas en las cuales se encuentre el trabajador.

Para fines de la presente investigación se tomó las siguientes dimensiones objetivas: Ingresos percibidos, entorno físico laboral y desarrollo personal. Debido a que el sujeto de estudio investigado permite medir la calidad de vida laboral, permite el desarrollo de una investigación en estas tres dimensiones objetivas mencionadas. Asimismo, la muestra poblacional a la cual se recurrió no abarca un tipo de evaluación que permita conocer de manera precisa dimensiones subjetivas como, por ejemplo: satisfacción, motivación y la percepción de su clima laboral.

Finalmente, es preciso explicar por qué fue considerado el termino Ingreso Percibido. Durante la revisión sistemática de bases teóricas en el caso de las dimensiones objetivas el término, nivel remunerativo contenía características implícitas como, por ejemplo: bandas salariales y beneficios económicos. Estos son elementos formales del ingreso económico. Ante esto se tomó la decisión de cambiar este término nivel remunerativo por el de ingresos percibidos, ya que, al desarrollarse nuestro estudio en la condición de informalidad laboral, el término ingreso percibido engloba diversos tipos de pagos existentes en el ambiente informal laboral como alimentación, transporte o cualquier tipo de pago extra que reciba la trabajadora dependiente en

condición de informalidad acordado con su empleador. Este mecanismo de retribución informal que se da a las trabajadoras no tiene similitud al establecido en los términos remunerativos de un empleo formal.

1.2.2.1 Ingresos Percibidos

Se consideran ingresos percibidos como una dimensión objetiva de la calidad de vida laboral, ya que son las remuneraciones (pagos) que se brindan por la prestación de un servicio personal subordinado, las cuales derivan de una relación laboral independientemente del contexto en el que se encuentra.

Para la presente investigación se ha decidido denominar el término “ingresos percibidos” a toda retribución económica percibida por las trabajadoras dependientes en condición de informalidad. Debido a la condición laboral en la que se desempeña se optó por no utilizar términos como: Remuneración, salarios, compensaciones, sueldos; ya que dichos términos se encuentran relacionados al sector formal laboral. Según Chiavenato (2009): “Nadie trabaja gratis, cada trabajador tiene interés de invertir su conocimiento, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las organizaciones les interesa invertir en recompensas en las personas que aporten para alcanzar en sus objetivos institucionales, de allí parte el concepto de remuneración total. La remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones” (p.283)

Según Chiavenato (2011): “La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente

de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta” (p.234)

En la primera parte Chiavenato afirma que la remuneración debe ser una retribución conveniente para los trabajadores en función a su esfuerzo, dedicación y habilidades, siendo un paquete de recompensas cuantificables. Para las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, muchas veces no se ve reflejado en su accionar laboral del día a día, ya que suelen trabajar largas horas mayores a lo establecido por ley, con la misma remuneración y siendo pocas veces consideradas las habilidades que puedan tener en el desempeño de sus puestos de trabajo.

En la segunda parte se detalla que la remuneración es el intercambio económico entre la trabajadora y el empleador, asimismo afirma que cada empleado negocia su remuneración en función a las labores que realiza, estas pueden ser directas o indirectas, todo ello sumaría en el concepto de remuneración

Finalmente, Agustín Reyes (1986) afirma lo siguiente: “Los salarios representan la base del patrón de vida del empleado, de su comodidad, de sus servicios y de las reservas financieras que proporciona para sí y para su familia. El salario percibido determina el estatus del empleado, en su comunidad, el cual es evaluado por su ganancia material, más aún, por su tipo de trabajo, el cual algunas veces sólo puede ser conocido por su superior.” (p.20)

Es importante poder diferenciar los términos salario y sueldo. Un salario es aquel que se paga de manera diaria o en función a las labores realizadas por horas, asimismo se encuentra relacionado con las labores manuales o de taller. Todo lo contrario, sucede con los sueldos, estas son pagadas cada mes o quincena.

Para Reyes, los salarios percibidos representan el estatus de las trabajadoras, para ellas y sus familias, muchas veces se encuentran en relación al tipo de trabajo que poseen y a la evaluación semanal según las ganancias obtenidas para el empleador, siendo este último el encargado de evaluar el salario final de la trabajadora.

Por último, debido a que la informalidad laboral tiene un sistema de pago en el cual no se pueden unificar los términos sueldos y salarios. La presente investigación tomará los pagos percibidos por las trabajadoras dependientes en condición informal bajo el nombre de “ingresos percibidos”, lo cual engloba todo tipo de remuneración recibida por la trabajadora dependiente según las condiciones pre establecidas en la relación laboral con su empleador.

1.2.2.2 Entorno físico laboral

El entorno o ambiente físico laboral es el espacio donde el trabajador desarrolla sus funciones laborales independientemente que sea en una entidad formal o informal. Este entorno se encuentra condicionado a una serie de elementos físicos que según su uso y funcionamiento aportan a que el trabajador pueda gozar de seguridad tanto física como psicológica en el desempeño de sus funciones, estas condiciones pueden ser la iluminación, ventilación, limpieza, higiene, estructura, orden entre otros. Estas condiciones que reunidas conforman el entorno físico laboral, se encuentran dentro de las dimensiones objetivas que conllevan a una calidad de vida laboral aceptable.

El entorno físico laboral y su estado óptimo no solo representa protección y seguridad al trabajador, sino que también a las empresas ya sean pequeñas o grandes, ya que

de las consecuencias positivas o negativas de la atención que se le brinde a esta dimensión objetiva, puede conocerse el desarrollo a futuro de una empresa u organización. En la siguiente figura de la OMS (2010) se puede observar como el espacio laboral desatendido puede ocasionar serios problemas a corto y largo plazo.

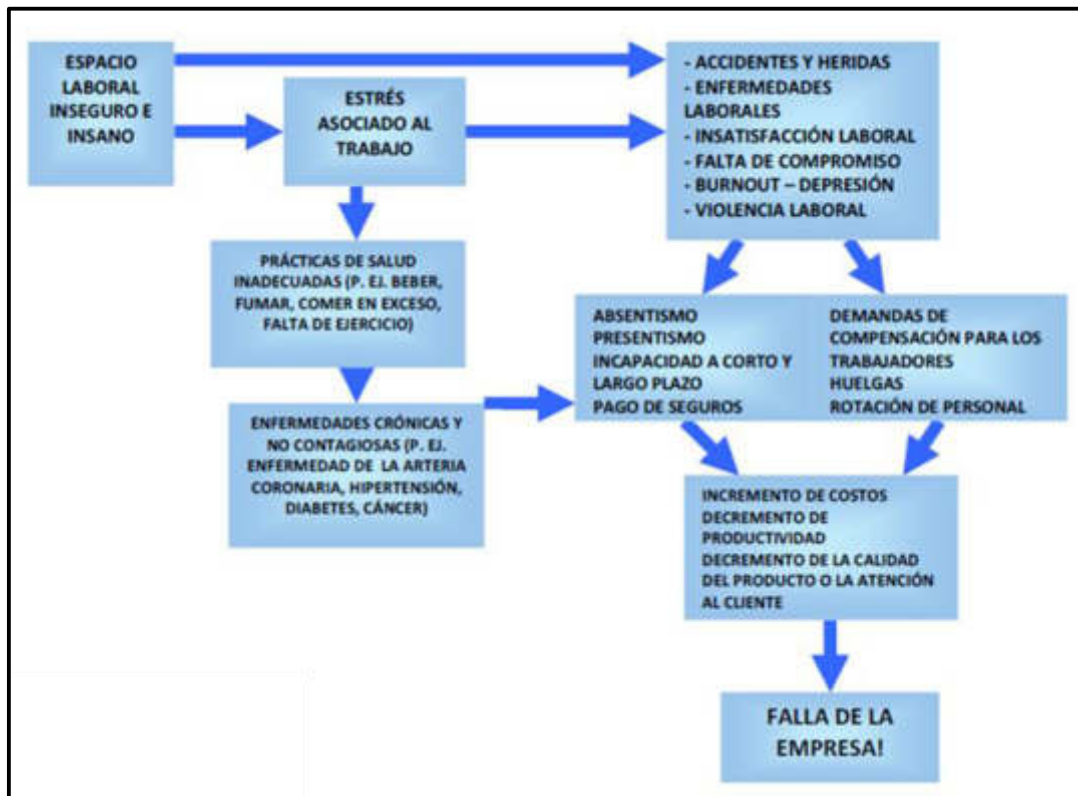


Figura 1 El interés empresarial en pocas palabras
 Fuente: Organización Mundial de la Salud 2010
 Elaboración: OMS entornos laborales saludables

Para la presente investigación esta dimensión será abordada desde el marco conceptual de la publicación Entornos Laborables Saludables de la OMS, debido a que explora elementos que se ajustan al problema abordado en el presente estudio. Según la OMS (2010) se define el ambiente físico de trabajo:

“El ambiente físico del trabajo es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreos humanos o electrónicos e incluyen la estructura, aire, maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de

trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores. Si el trabajador realiza sus actividades en el exterior o en un vehículo, entonces ese sitio es su ambiente físico de trabajo.”

(p. 94)

La OMS considera al ambiente físico de trabajo un pilar de apoyo importante para crear los ambientes de bienestar físico y mental propicios para el desarrollo de funciones laborales tanto en el sector formal e informal. El entorno físico de trabajo se encuentra dentro de sus cuatro caminos o *avenidas de influencia para un entorno laboral saludable*, que buscan influir en el estado de salud no solo de los trabajadores sino de las empresas en términos de eficiencia, productividad y competitividad.



Figura 2 Avenidas de influencia de la OMS
Fuente: Organización Mundial de la Salud 2010
Elaboración: OMS entornos laborales saludables

Se identifica ante esto que la salud y la seguridad dependen del entorno físico del trabajo, así como la salud, la seguridad y el bienestar dependen del entorno psicosocial del trabajo incluyendo la organización del trabajo y la cultura del espacio laboral.

El entorno físico laboral al estar involucrado a todo ámbito laboral grande o pequeño, no es exento de que su cuidado debe de también estar tanto en el sector formal laboral como en el sector informal laboral. La situación de la relación de la condición de informalidad laboral y los entornos físicos laborales no es ajena de campo de estudio, ante esta situación la OMS (2010) menciona: "...el sector de la economía informal no está protegido o cubierto por las leyes de salud y seguridad ocupacional o la legislación sobre seguridad social de muchos países, la OIT ha instado repetidamente a las naciones y empresas a extender la cobertura hacia aquellos trabajadores que no están cubiertos por un contrato de empleo formal" (p. 91)

Por lo mencionado se puede deducir que las condiciones laborales físicas son un tema de interés que compete no solo a trabajos formales sino a los de naturaleza informal también (como trabajador dependiente o independiente). Ante esto es conveniente mencionar la declaración de Seúl sobre Salud y Seguridad Ocupacional en el Trabajo, donde se establece que el derecho a un entorno laboral saludable y seguro es un derecho humano básico, no solo un derecho de los empleados formales. Por otro lado cabe mencionar la ley 29783 de Seguridad y salud en el trabajo, que establece los parámetros correspondientes para salvaguardar la integridad física de los trabajadores promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales para el país.

Sin embargo, el sector informal aun presenta muchos retos en relación a condiciones laborales ambientales. Al respecto la OMS (2010) menciona: “El trabajo informal es frecuentemente insano debido a la incierta y precaria naturaleza del trabajo” (p. 94) Por lo mencionado, cabe resaltar que también existe la relación de la informalidad con el denominado trabajo precario o situación de precariedad laboral de la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala lo siguiente:

“La precariedad laboral puede abarcar diversas dimensiones, como la certidumbre sobre la continuidad en el trabajo (trabajos de corto plazo); el control sobre el trabajo (determinación de salarios, condiciones laborales); la protección legal (despidos injustos, prácticas laborales no aceptables, seguridad social); y, por último, los ingresos laborales (trabajos de bajos ingresos). Así entendida, la precariedad se refiere a un concepto multidimensional que abarca aspectos en cierta forma relacionados, como lo son la inestabilidad, la ausencia o insuficiencia de protección social, la inseguridad y la vulnerabilidad económica”. (p. 60)

Para finalizar es importante que en base a las definiciones establecidas para la dimensión entorno físico laboral, se recalque que en todo puesto de trabajo la seguridad física tiene un carácter de relevancia, no solo como derecho sino como una de las necesidades básicas del ser humano, que es sentirse seguro y protegido en su espacio laboral, teniendo noción de que no corre peligro físico o mental. Precisamente debido a su importancia es que el entorno o ambiente físico es una dimensión objetiva observable y medible que aporta a poder conocer si un trabajador

tiene calidad de vida laboral donde la seguridad es una de las protagonistas protectoras del desarrollo de sus funciones.

1.2.2.3 Desarrollo personal

El desarrollo personal es la capacidad de toda persona de poder cumplir sus objetivos personales acorde de una serie de herramientas, habilidades y conocimientos propios o adquiridos en un entorno determinado.

En la presente investigación el desarrollo personal será estudiado como una dimensión objetiva de la calidad de vida laboral, cuyo estudio se propone describir si las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, han encontrado en sus puestos de trabajos y condiciones laborales los medios adecuados para poder desarrollarse de manera personal, acorde a sus necesidades y proyectos a futuro.

El desarrollo personal encuentra su definición en varias ramas de las ciencias humanas, como la psicología, la sociología, la historia y las ciencias empresariales como la gestión de recursos humanos.

Como dimensión de la calidad de vida laboral el desarrollo personal está enmarcado en una serie de elementos que unidos llegan a establecer que un trabajador pueda estar desarrollándose de manera personal en su centro de trabajo. En la presente investigación se aborda el desarrollo personal desde tres perspectivas: el desarrollo personal como enfoque desde una perspectiva individual de la persona con visión de futuro; desde una perspectiva del contexto del individuo y desde el enfoque laboral principalmente relacionado con la satisfacción con el puesto de trabajo.

En relación a la perspectiva individual de la persona entorno al desarrollo personal, menciona que:

Según Challa (1992):

“Desarrollarse personalmente, involucra un autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia, que guíen a tener comodidad personal, familiar, laboral y social, donde la finalidad es alcanzar un rumbo de cambio y perfección de uno mismo para ser líder del ahora. Alcanzar el éxito fue la idea en la mente de la persona para empezar una actividad, y por esta mentalidad la persona ha llegado a conseguir el lugar importante en estas últimas décadas, en donde existen múltiples tutores al respecto.” (p.112).

Por otro lado, Chiavenato (2009): “El desarrollarse personalmente se compone de vivencias, que no siempre tienen relación, con el puesto del ahora, que den posibilidades para tener mejora y crecer profesionalmente.” (p.415).

Esto nos indica que el desarrollo personal puede ser visto desde un campo predeterminado del individuo en base a sus aspiraciones y deseos a futuro, para el cual ya podría tener proyecciones previas en base a sus cualidades personales.

Por otro lado, en relación al contexto del individuo, A. Woolfolk (2012), realiza un análisis de la importancia del contexto social como eje primordial del desarrollo personal del individuo. El contexto es uno de los elementos para el desarrollo personal ya que reconoce al individuo como un ser que llega al mundo en un primer contexto social externo que es la familia, a partir de donde comienza a desarrollar la noción de pertenencia.

Al respecto A. Woolfolk (2012) menciona: “Los psicólogos educativos y del desarrollo están cada vez más interesados en el papel del contexto. El individuo en desarrollo se ve afectado por efectos contextuales tanto internos como externos” (p.66)

Como menciona la autora, el contexto está ligado al desarrollo personal. Independientemente del ámbito en el que se encuentre este contexto, siempre será factor fundamental que incide en los logros del individuo. Asimismo, afirma que estos cambios y el contexto avanzan de forma gradual en base al crecimiento del individuo:

“El desarrollo personal constituye cambios en la personalidad que suceden conforme el individuo crece...El contexto en el desarrollo humano implica circunstancias y situaciones internas y externas que interactúan con los pensamientos, los sentimientos y las acciones del individuo para dar forma al desarrollo y aprendizaje” (p. 59)

En el ámbito laboral, el desarrollo personal está relacionado a la satisfacción en el puesto de trabajo, y si esta satisfacción satisface sus necesidades específicas. El éxito de estos dependerá de qué tanto el trabajador descubra que la realización de sus labores favorecerá su desarrollo personal y profesional, ante esto Mondy R. Wayne (2010) menciona:

“...el enriquecimiento de puestos consiste en una serie de cambios básicos en el contenido y en el nivel de responsabilidad de un puesto con la finalidad de imponer mayores retos al empleado...el empleado tiene la oportunidad de obtener un sentimiento de logro, reconocimiento, responsabilidad y desarrollo personal al realizar su trabajo...las situaciones del trabajo deben de motivar oportunidades para nuevas experiencias de aprendizaje y para el desarrollo personal.” (p.118)

El autor establece una relación importante entre el aprendizaje y el desarrollo personal, incidiendo que el puesto de trabajo debe de estar cargado de aspectos por el cual el empleado pueda sentir que está aprendiendo por las responsabilidades adquiridas, y así ver que producto de este aprendizaje se está desarrollando de manera personal, teniendo a esto una condicional a favor de la empresa u organización, ya que al enriquecer sus puestos el trabajador puede sentir que está creciendo o desarrollándose de manera profesional. Por otro lado, el autor también afirma sobre la satisfacción de necesidades específicas de los empleados:

“Los individuos que ven que sus necesidades de desarrollo personales están satisfechas se sienten más complacidos en sus puestos de trabajo y en la organización, por eso tienen a permanecer en esta última” (p.229)

En este panorama se puede concluir que en el ámbito laboral el desarrollo personal se enfoca tanto como una competencia propia del trabajador, al considerar que se encuentra desarrollado para un puesto de trabajo, así como una necesidad que reconoce el empleador, de brindarle el desarrollo en base a fuentes de trabajo cargados de aprendizaje. Es precisamente esta concepción laboral del desarrollo personal, la que muchos empleados persiguen como desarrollo o crecimiento profesional.

1.2.2.4 Importancia de la calidad de vida laboral

La importancia de la calidad de vida laboral radica en que todo trabajador debe sentir cierto grado de comodidad en su puesto de trabajo en las funciones que desempeña y en la percepción del logro auto personal que pueda sentir, haciendo una mayor referencia a la calidad de vida laboral. Fernández Ríos (1999), señala que:

“La calidad de vida laboral es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y en el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”. (p.125)

Dentro de esta afirmación del autor, podemos analizar que cada uno de los elementos que menciona puede existir para darse una calidad de vida laboral adecuada, ya que son tomados como base de su importancia.

La satisfacción personal y profesional es un elemento importante de la calidad de vida laboral, ya que permite el desarrollo personal y profesional de la personal con miras a un futuro mejor. Esta satisfacción como menciona el autor parte de la base de un desempeño adecuado en el puesto de trabajo y de un ambiente laboral óptimo. Por otro lado, las condiciones de trabajo en las cuales realiza sus funciones el trabajador generarán el interés por las actividades que desarrollen y generará una estabilidad emocional lo que devendrá en su autodesarrollo. La convergencia de estos elementos traduciéndose a una calidad de vida laboral, hace que esta sea importante, porque brinda la tranquilidad que necesita todo trabajador en su centro laboral, con la finalidad de lograr un mejor desempeño dentro de la organización, con miras a que esta última pueda crecer.

Cabe considerar que la calidad de vida laboral es considerada una filosofía de gestión que busca mejorar la dignidad del trabajador, debido a que busca mejorar el desarrollo de trabajador realizando cambios culturales.

Ante esto Walton (1973) menciona ocho factores que de no cumplirse afectan la calidad de vida laboral, lo cual consideramos pertinente mencionar en la presente investigación por su importancia:

- Compensación justa y adecuada, como un aspecto de justicia distributiva que depende del equilibrio de la remuneración con el trabajo realizado, existiendo una equidad interna y externa.
- Condiciones de seguridad y salud adecuadas, buscando jornadas de trabajo y ambientes físicos adecuados.
- Empleo y desarrollo de capacidades, satisfacer necesidad de empleo de la persona, es decir lo útil que se pueda sentir en el trabajo.
- Oportunidades de crecimiento continuo.
- Integración social con el centro de trabajo o entorno del mismo.
- Reglamentación, establecimiento de normas, derechos, deberes que brinden protección al trabajador contra decisiones arbitrarias y se indique sus deberes con la empresa o trabajo realizado.
- Trabajo y espacio total de vida, es decir no absorber todo el tiempo de trabajador en el empleo, en detrimento de su vida personal y familiar.
- Importancia social de la vida en el trabajo, el trabajo debe verse como un aspecto que enorgullezca a la persona.

En base a los puntos mencionados por el autor, cabe mencionar que cada uno converge en las dimensiones objetivas todas en cuenta para el presente estudio descriptivo, concerniente a los ingresos percibidos, el entorno físico laboral y el desarrollo personal, así mismo como el entorno laboral y las normas implícitas existentes entre la relación de las trabajadoras con sus empleadores.

1.3 Definición de términos básicos

Informalidad laboral. Condición por la cual una persona se encuentra laborando sin recibir sus beneficios sociales estipulados por la ley.

Calidad de vida laboral. Son las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los trabajadores, mediante recompensas y beneficios, con la finalidad que el trabajador pueda encontrar oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Formalidad laboral. Condición por la cual una persona se encuentra laborando con los beneficios sociales según ley estipulada (vacaciones, CTS, gratificación, seguro de salud, etc)

Trabajadora dependiente informal. Para la presente investigación se define como toda persona que se encuentra laborando en una empresa pequeña, mediana o grande legalmente constituida pero no recibe los beneficios sociales de ley, es decir, no se encuentra en la planilla de la empresa.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLE

2.1 Formulación de hipótesis general

La calidad de vida laboral al ser el resultado de una serie de condiciones laborales tanto tangibles como intangibles, precisa de un cuidadoso estudio y análisis para poder determinar si un puesto de trabajo aporta a que el trabajador tenga la calidad de vida laboral mínimamente requerida para poder cumplir de manera adecuada sus funciones, así como poder ver que sus objetivos personales se estén desarrollando o cumpliendo.

Sin embargo, en el contexto de la informalidad laboral, el poder descubrir si los trabajadores gozan de una calidad de vida laboral mínima en su centro de trabajo, se vuelve una empresa de gran envergadura debido a la serie de elementos que implican la condición de informalidad laboral tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Debido a esto se precisa que el estudio de la calidad de vida laboral en este contexto sea analizado desde su dimensión objetiva, con fines de poder estudiar información medible y observada que pueda ser de relevancia. Con este punto de partida se podrá conocer si las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral cuentan con los requisitos mínimos que implique que su puesto de trabajo goza de calidad de vida laboral.

Por otro lado, las dimensiones de la calidad de vida laboral son tanto subjetivas como objetivas y precisando que la condición de informalidad laboral puede sumar elementos no tangibles que puedan distorsionar la finalidad del presente estudio,

se precisa abordar la calidad de vida laboral en condición de informalidad desde su perspectiva objetiva con el propósito de conocer y describir qué dimensiones se encuentran implícitas en el desempeño de las funciones de las trabajadoras dependientes y si estas son las necesarias para precisar y dar a concluir si las trabajadoras gozan de la calidad de vida laboral dentro de su situación de trabajadoras dependientes en condición de informalidad.

La calidad de vida laboral al tener una serie de dimensiones objetivas tan amplias que van desde el aspecto remunerativo hasta el aspecto de proyección en el trabajo como desarrollo de líneas de carrera, se vuelve un campo amplio de estudio y de identificación de elementos de la calidad de vida laboral en el sector informal laboral. Ante esto se precisa poder identificar las principales dimensiones objetivas que son requisitos mínimos necesarios para detectar que existe calidad de vida laboral dentro de condiciones informales laborales de los puestos de trabajo de las trabajadoras dependientes.

Por lo antes mencionado, planteamos la siguiente hipótesis general.

Hipótesis general

Las principales dimensiones objetivas que permiten describir la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral son: los ingresos percibidos, el entorno físico laboral y el desarrollo personal.

2.2 Variable y dimensiones

El presente estudio es univariable, teniendo como variable principal de estudio a la calidad de vida laboral, la cual contiene tres dimensiones objetivas a considerar en el desarrollo de la investigación.

Variable principal: Calidad de vida laboral

Son las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los trabajadores, mediante recompensas y beneficios, con la finalidad que el trabajador pueda encontrar oportunidades de desarrollo personal y profesional. Para siguiente investigación se tomarán las siguientes dimensiones objetivas:

Dimensión: Ingresos percibidos

Es la remuneración o salario que percibe la trabajadora dependiente en condición de informalidad, el cual contiene diversos ingresos adicionales al salario convencional recibido por la trabajadora, el mismo está ligado de manera implícita en las relaciones establecidas previas al inicio de la relación laboral. Estos pueden ser pagos adicionales por concepto de alimentación o transporte u otro ingreso adicional previamente establecido.

Dimensión: Entorno físico laboral

Condiciones físicas donde se desarrollan las labores de los trabajadores, establece los aspectos físicos y ambientales del trabajo, así como las herramientas mediante la cual puede realizar el mismo.

Dimensión: Desarrollo Personal

Es la capacidad que tiene toda persona de poder crecer de manera personal y profesional de acuerdo al ámbito laboral en el que se encuentre, teniendo en cuenta a este como su futuro crecimiento, ya sea a corto o a largo plazo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente Investigación es descriptiva simple y utiliza un diseño metodológico mixto: cuantitativo y cualitativo.

El diseño metodológico cuantitativo utilizado está compuesto por el uso de encuestas con cuestionarios estructurados y el diseño metodológico cualitativo está compuesto por entrevistas estructuradas realizadas a las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, con el objetivo de dar el soporte a los resultados obtenidos de la dimensión desarrollo personal a través de las encuestas realizadas.

3.2 Diseño muestral

El tipo de muestra elegido ante la vasta población de la unidad de análisis fue: no probabilística intencional para las encuestas. Para las entrevistas se utilizó un tipo de muestra intencional a través de la técnica bola de nieve; y se alcanzó el punto de saturación a la novena entrevista.

Se tuvo como base los siguientes criterios para la muestra:

- Trabajadoras en el sector informal: Mujeres dependientes que trabajan en micro o pequeñas empresas que se encuentran formalmente constituidas, pero no perciben beneficios laborales estipulados en la legislación laboral. De acuerdo al Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, la diferencia de la micro y pequeña empresa se encuentra en relación al volumen de las ventas anuales, dejando de lado el número

de trabajadores que conforman la empresa. La primera no supera las 150 UIT anuales, mientras la segunda obtendría una venta anual máxima 1700 UIT.

- Rango de edad de 18 a 45 años.
- Pertenecientes al sector de ventas y servicios.
- Principalmente en pequeños negocios (micro y pequeñas empresas)
- Delimitación de la muestra: Cercado de Lima, se realizó la investigación en las siguientes galerías: Centro comercial mesa redonda, Las Malvinas, Centro comercial “La Cachina”, “Barrio Chino” y alrededores dentro del Cercado de Lima.

Se tomó como muestra a 380 mujeres con las características establecidas debido a que la población femenina en condición de informalidad según fuentes del INEI: Informe anual 2016 la mujer en el mercado laboral peruano (2016), establece que la población informal en Lima es del 29.4 %. No obstante, a pesar de que no se menciona porcentaje exacto de la población informal por distritos, y considerando que la investigación se realizó solo en el Cercado de Lima se consideró para la presente investigación que el tamaño de la población sobrepasa las 100,000 (muestra infinita) trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, por lo que el tamaño de la muestra que se tomó fue de 380, según lo establece Vara Horna (2012).

Para fines de la presente muestra se define a una trabajadora dependiente en condición de informalidad laboral como aquella mujer que labora en una pequeña o mediana empresa constituida de manera formal en la cual no percibe los beneficios laborales estipulados en la ley, y no cuenta con la protección del estado ante despido arbitrario y demás normas laborales que protejan su integridad física y psicológica.

Los beneficios laborales en una micro empresa son: 15 días de vacaciones anuales, seguro integral de salud, el cubierto por el estado en conjunto con el empleador, y el descuento por ONP o AFP.

Los beneficios laborales de las pequeñas empresas son: 15 días de vacaciones anuales, dos gratificaciones anuales de media remuneración, un depósito de CTS (compensación por tiempo de servicio) anual equivalente a media remuneración, utilidades, Essalud regular del 9% del sueldo y el descuento por ONP y AFP.

3.3 Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se hizo uso de dos instrumentos de recolección de datos, ambos instrumentos pasaron por las validaciones correspondientes para ser usados en el trabajo de campo.

El primer instrumento utilizado fue la encuesta, la cual fue aplicada de Enero a Marzo del año 2017. Estuvo compuesta por un cuestionario estructurado de 6 preguntas informativas y 25 preguntas sobre las dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral, logrando medir solo dos dimensiones: Ingresos percibidos y entorno físico laboral. Dentro de las 25 preguntas, 14 se usaron para medir dos dimensiones de la calidad de vida laboral: ingresos percibidos y entorno físico laboral. Las 11 preguntas restantes, corresponden a información descriptiva de la dimensión desarrollo personal, las cuales dieron soporte a la información recabada por las entrevistas. La encuesta fue validada por tres docentes expertos que dieron la conformidad para su aplicación. En el campo anexo se encuentra la encuesta aplicada en el trabajo de campo.

La encuesta estuvo compuesta por dos partes:

- Identificación general (Edad, nivel de estudios, número de hijos, estado civil y turnos laborales)
- Preguntas con escala de conocimiento a profundidad de la situación laboral de las trabajadoras dependientes, considerando cada dimensión: Ingresos percibidos, entorno físico laboral y desarrollo personal.

Para esta investigación el instrumento contó con 25 preguntas, las cuales 12 preguntas tienen el modelo de escala Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre), con la finalidad de poder conocer el grado de conformidad del encuestado (sujeto) respecto a las dimensiones objetivas, la técnica se orienta a poder establecer contacto directo, con las trabajadoras dependientes del sector informal laboral. Las 13 preguntas siguientes contenían respuestas dicotómicas (Si/No) con la finalidad de poder determinar sin ambigüedades las respuestas de los encuestados, estas mismas serán reforzadas con las entrevistas realizadas al sujeto de estudio.

Dentro de la dimensión ingreso percibido, existen dos preguntas Likert y cinco preguntas dicotómicas. La dimensión entorno laboral, cuenta con siete preguntas de Likert.

Finalmente, la dimensión desarrollo personal, cuya finalidad es descriptiva y de soporte a las entrevistas, cuenta con tres preguntas Likert y ocho preguntas dicotómicas.

El segundo instrumento de recolección de datos utilizado fueron las entrevistas realizadas a las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral. Las entrevistas fueron realizadas en el mes de agosto del año 2019. Se desarrollaron 11 preguntas estructuradas para la dimensión desarrollo personal, las cuales se

complementaron con las respuestas brindadas en la encuesta en relación a la dimensión desarrollo personal, con la finalidad de tener un mejor análisis de los resultados. La composición de las preguntas usadas para las entrevistas realizadas pasó por la validación de juicio de expertos, la que fue realizada por el asesor del presente trabajo de investigación, brindando su conformidad con la misma para su posterior aplicación en el trabajo de campo.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para la presente investigación, de acuerdo a lo citado por Vara Horna (2012), se tomó en cuenta dos de las principales técnicas estadísticas de análisis cuantitativo para procesar los resultados de la encuesta compuesta por cuestionarios estructurados, utilizando las siguientes técnicas para el procesamiento de datos, teniendo como herramienta de procesamiento el software IBM SPSS STATISTICS 24.

Análisis de fiabilidad: Se realizó el Alfa de Crombach, con la finalidad de determinar el coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de medición.

Análisis de Validez: Se realizó llevando a cabo la prueba estadística de KMO y Bartlett, para determinar la validez de los ítems del instrumento para conocer la factibilidad de proceder con el análisis factorial.

Análisis factorial: Para conocer si realmente divide las dimensiones Ingresos percibidos y entorno físico laboral, en componentes relacionados con las preguntas utilizadas en la encuesta, asimismo conocer la correlación interna con la calidad de vida laboral.

Finalmente, utilizaremos las técnicas de análisis de contenido, haciendo uso de tablas de frecuencias con la información recabada con fines descriptivos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados de la investigación

En el presente capítulo se detallaran los resultados obtenidos en base a las encuestas y entrevistas realizadas a las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral. Se muestran los resultados de las pruebas estadísticas por las cuales pasó a la encuesta con fines de corroborar su fiabilidad y validez. Asimismo, se precisa el análisis factorial con los componentes por los cuales llegaron a ser divididos en el procesamiento de datos. Se mostraran los resultados según el tratamiento dado a cada dimensión y según el soporte descriptivo respectivo.

Finalmente, se presentan los estadísticos descriptivos de la información sociodemográfica recabada en las encuestas, cuyo valor aporta a los resultados de cada dimensión y discusión de las mismas.

4.1.1 Confiabilidad y validez del constructo del instrumento

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de nuestro instrumento fue realizada mediante el coeficiente de Crombach, ya que este mide la consistencia interna de los ítems y el instrumento como conjunto. Ante esto se obtuvo como resultado 0,576 que da un valor aceptable sobre la confiabilidad del instrumento, encontrándose dentro de los límites aceptables para una investigación descriptiva simple utilizado para poder medir las

dimensiones de la calidad de vida laboral. En las siguientes se muestran los resultados brindados por el SPSS v24 de veinticinco preguntas correspondientes al instrumento utilizado.

Tabla 1 Prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	380	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	380	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,576	25

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Validez del constructo del instrumento

Para la validez del instrumento se procedió primero a realizar la prueba estadística de KMO y Bartlett, con la finalidad de poder conocer la validez del instrumento utilizado, del cual se tomaron 7 preguntas seleccionadas de un total de 25. Estas preguntas utilizadas para la prueba de validez están referidas a las dimensiones ingresos percibidos y entorno físico laboral. Según muestran los resultados se observan que la prueba KMO obtiene un 0.647, que muestran que el instrumento es válido para poder continuar con el análisis por factores en base a las dos dimensiones mencionadas.

Tabla 2 Prueba de Validez

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,647
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	282,124
	gl	21
	Sig.	,000

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Asimismo, como parte de los resultados se muestra el porcentaje de varianza total explicada que muestra que el instrumento según su validez, tiene un porcentaje de 49.073 % de explicación.

Tabla 3 Prueba de varianza total explicada

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,013	28,758	28,758	2,013	28,758	28,758	1,779	25,408	25,408
2	1,422	20,315	49,073	1,422	20,315	49,073	1,657	23,665	49,073
3	,953	13,616	62,689						
4	,800	11,434	74,123						
5	,668	9,549	83,672						
6	,628	8,973	92,645						
7	,515	7,355	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Análisis factorial

De acuerdo al procesamiento estadístico realizado, el análisis factorial agrupó la dimensión ingresos percibidos (IP) y entorno físico laboral (EF) de manera coherente según como se propuso en el instrumento, no encontrándose incoherencia en las dimensiones agrupadas, ya que representan los ítems correspondientes a las dos dimensiones medidas en las encuestas.

Tabla 4 Matriz de componente rotado – Análisis factorial

	Componente	
	1	2
IP 1	,039	,607
IP 2	,093	,683
IP 4	,157	,706
IP 5	-,063	,557
EF 4	,777	,106
EF 6	,789	,013
EF 7	,716	,047

Método de extracción:
análisis de componentes
principales.
Método de rotación: Varimax
con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha
convergió en 3
iteraciones.

Fuente: Programa estadístico SPSS.

4.1.2 Resultados de Información Sociodemográfica

En las siguientes tablas se muestran los resultados porcentuales de la información concerniente a la primera parte de la encuesta realizada, referente a información general de las 380 personas encuestadas, compuesta por: rango de edad, nivel de estudios, número de hijos, estado civil, turno laboral y rubro del sector.

Tabla 5 Rango de edad

RANGO DE EDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 18 y 22 años	99	26,1	26,1	26,1
	Entre 23 y 27 años	98	25,8	25,8	51,8
	Entre 28 y 32 años	68	17,9	17,9	69,7
	Entre 33 y 37 años	52	13,7	13,7	83,4
	Entre 38 y 45 años	63	16,6	16,6	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Tabla 6 Número de hijos

NUMERO DE HIJOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	161	42,4	42,4	42,4
	Un Hijo	141	37,1	37,1	79,5
	De dos a más	78	20,5	20,5	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Tabla 7 Nivel de estudio

		NIVEL DE ESTUDIO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria Incompleta	2	,5	,5	,5
	Primaria completa	7	1,8	1,8	2,4
	Sec. Incompleta	18	4,7	4,7	7,1
	Sec. Completa	152	40,0	40,0	47,1
	Tec. Incompleto	47	12,4	12,4	59,5
	Tec. Completo	78	20,5	20,5	80,0
	Univ. Incompleta	58	15,3	15,3	95,3
	Unv. Completa	18	4,7	4,7	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Tabla 8 Turno laboral

		TURNO LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mañana	12	3,2	3,2	3,2
	Tarde	37	9,7	9,7	12,9
	Noche	4	1,1	1,1	13,9
	Los tres turnos	327	86,1	86,1	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Tabla 9 Rubro del sector

		RUBRO DEL SECTOR			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comercio	2	,5	,5	,5
	Ventas	333	87,6	87,6	88,2
	Servicio	45	11,8	11,8	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 10 Estado civil

ESTADO CIVIL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltera	291	76,6	76,6	76,6
	Conviviente	50	13,2	13,2	89,7
	Casada	30	7,9	7,9	97,6
	Viuda	7	1,8	1,8	99,5
	Divorciada	2	,5	,5	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

4.2 Resultados de Ingresos Percibidos

Los resultados de esta dimensión se dividen en la prueba estadística de correlación interna con la calidad de vida laboral y los resultados descriptivos de las preguntas de la encuesta que no llegaron a ingresar dentro de los ítems correspondientes para el análisis factorial.

Las preguntas que componen la dimensión ingreso percibido para la prueba de correlación interna (Rho Spearman) con la calidad de vida laboral fueron:

IP 1: ¿Gana igual o más a 850 soles?

IP 2: ¿Lo que usted gana de manera mensual le alcanza para cubrir sus necesidades básicas?

IP 4: ¿Se siente satisfecho con lo que gana actualmente?

IP 5: ¿Su sueldo actual es mayor que sueldo anterior?

Tabla 11 Prueba de correlación Interna (Rho Spearman)

Correlaciones			Ingresopercibido	CalidadVidall
Rho de Spearman	Ingresopercibido	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	380	380
	CalidadVidall	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	380	380

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Los resultados descriptivos de la dimensión ingresos percibidos estuvieron compuestas por aquellas preguntas que no se encuentran dentro de los componentes del análisis factorial y de la correlación interna realizada, pero que si formaron parte de la encuesta efectuada en el trabajo de campo. Para el procesamiento de la información se usó la abreviatura **IP** las cuales representan las siguientes preguntas:

IP 3: ¿Recibe algún pago adicional cuando trabaja fuera de su horario de trabajo?

IP 6: ¿Recibe otro ingreso de trabajo a parte del que tiene?

IP 7: ¿Considera que su situación económica ha mejorado con su actual trabajo?

Tabla 12 ¿Recibe algún pago adicional cuando trabaja fuera de su horario de trabajo?

		IP 3			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	224	58,9	58,9	58,9
	Casi nunca	9	2,4	2,4	61,3
	A veces	37	9,7	9,7	71,1
	Casi siempre	29	7,6	7,6	78,7
	Siempre	81	21,3	21,3	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Tabla 13 ¿Recibe otro ingreso de trabajo a parte del que tiene?

		IP 6			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	304	80,0	80,0	80,0
	Si	76	20,0	20,0	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Tabla 14 ¿Considera que su situación económica ha mejorado con su actual trabajo?

		IP 7			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	71	18,7	18,7	18,7
	Si	309	81,3	81,3	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS.

4.3 Resultados de Entorno físico laboral

De acuerdo a las 7 preguntas que se tomaron en la encuesta para medir esta dimensión, solo se consideraron 3 preguntas para medir el entorno físico laboral en la calidad de vida laboral, haciendo uso de la prueba de correlación interna. Las 4 preguntas restantes se consideraron para efectos descriptivos.

Las 3 preguntas agrupadas para medir el entorno físico laboral (EF) fueron:

EF 4: ¿Posee todos los implementos mobiliarios en buen estado para realizar su trabajo?

EF 6: ¿Los materiales de trabajo se encuentran en buen estado?

EF 7: ¿Los instrumentos que posee ayudan a realizar sus funciones?

Tabla 15 Prueba de Correlación interna Rho Spearman – correlación no paramétrica

Correlaciones			EntornoFísico	CalidadVidall
Rho de Spearman	EntornoFísico	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	380	380
	CalidadVidall	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	380	380

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Las 4 preguntas de la dimensión entorno físico laboral (EF) consideradas para fines descriptivos fueron las siguientes:

EF 1: ¿Le agrada el ambiente físico de su trabajo?

EF 2: ¿Su centro de trabajo cuenta con los servicios básicos necesarios?

EF 3: ¿Considera que el entorno físico donde se desempeña es el adecuado?

EF 5: ¿La iluminación ayuda en el desempeño de sus labores?

Tabla 16 ¿Le agrada el ambiente físico de su trabajo?

		EF 1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	2	,5	,5	3,7
	A veces	32	8,4	8,4	12,1
	Casi siempre	60	15,8	15,8	27,9
	Siempre	274	72,1	72,1	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 17 ¿Su centro de trabajo cuenta con los servicios básicos necesarios?

		EF 2			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	1	,3	,3	2,6
	A veces	13	3,4	3,4	6,1
	Casi siempre	46	12,1	12,1	18,2
	Siempre	311	81,8	81,8	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 18 ¿Considera que el entorno físico donde se desempeña es el adecuado?

		EF 3			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	8,2	8,2	8,2
	Casi nunca	8	2,1	2,1	10,3
	A veces	40	10,5	10,5	20,8
	Casi siempre	82	21,6	21,6	42,4
	Siempre	219	57,6	57,6	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 19 ¿La iluminación ayuda en el desempeño de sus labores?

		EF 5			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	2,6	2,6	2,6
	Casi nunca	8	2,1	2,1	4,7
	A veces	18	4,7	4,7	9,5
	Casi siempre	54	14,2	14,2	23,7
	Siempre	290	76,3	76,3	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

4.4 Resultados de Desarrollo Personal

Los resultados de la dimensión desarrollo personal (DP) estuvieron compuestas por 11 preguntas, las cuales fueron utilizadas para servir de soporte a las entrevistas realizadas.

Las preguntas que sirvieron de soporte descriptivo a la dimensión desarrollo personal fueron las siguientes

DP 1: ¿Ha comenzado algún estudio técnico o universitario en el tiempo en que lleva trabajando?

DP 2: ¿Realiza de manera independiente las labores de su trabajo?

DP 3: ¿Considera emprender un negocio propio?

DP 4: ¿Su experiencia laboral ha sido producto de su auto enseñanza?

DP 5: ¿Puede reconocer con facilidad sus emociones?

DP 6: ¿Puedo comunicar a los demás lo que deseo y necesito?

DP 7: ¿Cree que ha desarrollado competencias (habilidades) en su trabajo?

DP 8: ¿Lo capacitaron para desarrollar sus funciones?

DP 9: ¿Considera Usted trabajar en empresas grandes, medianas privadas como trabajador dependiente?

DP 10: ¿Trabaja más de 48 horas semanales?

DP 11: ¿Ha contribuido a algún Sistema de Pensiones?

Tabla 20 ¿Ha comenzado algún estudio técnico o universitario en el tiempo en que lleva trabajando?

DP 1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	259	68,2	68,2	68,2
	Si	121	31,8	31,8	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 21 ¿Realiza de manera independiente las labores de su trabajo?

		DP 2			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	4,2	4,2	4,2
	Casi Nunca	1	,3	,3	4,5
	A veces	28	7,4	7,4	11,8
	Casi siempre	48	12,6	12,6	24,5
	Siempre	287	75,5	75,5	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 22 ¿Considera emprender un negocio propio?

		DP 3			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	42	11,1	11,1	11,1
	Si	338	88,9	88,9	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 23 ¿Su experiencia laboral ha sido producto de su auto enseñanza?

		DP 4			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	21	5,5	5,5	5,5
	Si	359	94,5	94,5	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 24 ¿Puede reconocer con facilidad sus emociones?

DP 5					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	4	1,1	1,1	4,2
	A veces	67	17,6	17,6	21,8
	Casi siempre	57	15,0	15,0	36,8
	Siempre	240	63,2	63,2	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 25 ¿Puedo comunicar a los demás lo que deseo y necesito?

DP 6					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	5	1,3	1,3	3,7
	A veces	95	25,0	25,0	28,7
	Casi siempre	40	10,5	10,5	39,2
	Siempre	231	60,8	60,8	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 26 ¿Cree que ha desarrollado competencias (habilidades) en su trabajo?

DP 7					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	32	8,4	8,4	8,4
	Si	348	91,6	91,6	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 27 ¿Lo capacitaron para desarrollar sus funciones?

DP 8					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	192	50,5	50,5	50,5
	Si	188	49,5	49,5	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 28 ¿Considera Usted trabajar en empresas grandes, medianas privadas como trabajador dependiente?

DP 9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	325	85,5	85,5	85,5
	Si	55	14,5	14,5	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 29 ¿Trabaja más de 48 horas semanales?

DP 10					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	46	12,1	12,1	12,1
	Si	334	87,9	87,9	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Tabla 30 ¿Ha contribuido a algún Sistema de Pensiones?

DP 11					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	269	70,8	70,8	70,8
	Si	111	29,2	29,2	100,0
	Total	380	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

4.4.1 Resultados de Entrevista

Las entrevistas fueron realizadas a nueve trabajadoras dependientes en condición informal, las cuales oscilan entre los veinte y cuarenta y cinco años de edad, siendo seis de ellas solteras, dos convivientes y una en condición de separada. Se observó que la mayoría de las encuestadas viven en zonas aledañas (Cercado de Lima – San Juan de Lurigancho y Santa Anita), todo lo contrario, con las tres trabajadoras restantes, ellas residen en el sector Norte (Pte. Piedra y Los Olivos). Las entrevistas están compuestas por once preguntas y cada pregunta está relacionada a un indicador o criterio específico de los aspectos relevantes del desarrollo personal

como dimensión objetiva de la calidad de vida laboral, según el enfoque del marco teórico de la presente investigación. Estas preguntas buscan ser el soporte de las encuestas en relación a las respuestas obtenidas de la dimensión desarrollo personal.

4.4.1.1 Principales indicadores para el reconocimiento del Desarrollo

Personal

Conocimientos adquiridos

Relacionada con la pregunta: “*¿Considera que en el tiempo que lleva trabajando ha obtenido nuevos conocimientos? (funciones del puesto de trabajo)*”

Las respuestas de las trabajadoras dependientes encuestadas en base a los criterios seleccionados demuestran que la capacidad de adquirir conocimientos se relaciona con dos factores:

- Individual, la trabajadora es el soporte económico de su hogar, ya que desempeña el rol como cabeza de familia.
- Familiar, la trabajadora cuenta con soporte familiar – económico lo que facilita tomar decisiones en relación a su desarrollo personal.

Ante ello se observa que el desarrollo personal y la capacidad de poder adquirir conocimientos nuevos no solo dependerá directamente del puesto de trabajo, sino de un soporte familiar, amical o personal que le permita tener la seguridad de adquirir conocimientos nuevos sin tener el riesgo de perder el empleo (sustento económico).

A continuación, se describen las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E 02:** *“Si porque antes trabajaba en una tienda de telas y de pronto por una amiga conseguí trabajo en esta óptica de su amigo, y veo cosas de medidas y como se arreglan los lentes o ver la calidad de las resinas todo eso.”*
- **E 05:** *“Si, he aprendido lo que es ventas, compra y venta al por mayor y menor, no sólo vender sino ir a comprar y ayudar al dueño a hacer los trámites para importar de la misma China. También ayudo en el almacén. En todo me ha capacitado el mismo dueño.”*

Tipo de trabajo

Relacionada con la pregunta: *“¿En qué se ha desempeñado en su último trabajo?”*

Las respuestas obtenidas llevaron a analizar que las actividades realizadas por las trabajadoras están condicionadas a dos factores:

- Experiencia: Relacionado a la especialización en el trabajo que han venido desarrollando todos estos años y el tiempo invertido en dichas labores.
- Inversión económica: Relacionado a los estudios que han realizado y desean desempeñarse en su especialidad.

En ambos casos el desarrollo personal se encuentra ligado a qué tanto quisiera especializarse la persona y en la experiencia previa.

A continuación, se detallan las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E 04:** *“Como terapeuta, igual que ahora. Antes si trabajaba como recepcionista, cajera y vendedora de mostrador. Después decidí estudiar mi carrera técnica y ahora trabajo en lo que estudié.”*

- **E 07:** *“Siempre he vendido ropa para caballeros, mi último trabajo también fue en ventas.”*

Continuidad laboral

Relacionada con la pregunta: *“¿Has tenido lapsos prolongados de tiempo sin trabajar? ¿Cuánto?”*

La continuidad laboral de las trabajadoras esta predispuesta a dos factores esenciales:

- Ser cabeza de familia, lo cual implica que siempre se encuentren laborando en función a sus necesidades económicas, por lo que no tienen un soporte familiar que pueda servir de apoyo en ausencias laborales.
- Trabajadoras que priorizan su estado de salud y la maternidad, la cual las empuja a dejar de laborar sin verse en riesgos económicos, ya que tienen el soporte familiar.

A continuación, se describen las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E 08:** *“Si, por salud en un lapso de dos meses, me apoyé en mis ahorros.”*
- **E 09:** *“Dejé de trabajar 03 años, para cuidar a mi hija, durante el tiempo que era mamá, me pude mantener porque mi esposo trabajaba.”*

Motivos de elección de trabajo

Relacionada con la pregunta: *“¿Cuáles son los motivos que han hecho que elijas el trabajo en el que te desempeñas actualmente?”*

Los motivos de elección de trabajo están relacionados a tres factores:

- Factor económico, busca cubrir una necesidad económica por motivos de estudios, manutención de familia o con propósitos de ahorro.
- Experiencia, busca conocer a fondo cómo se maneja el negocio, con la finalidad de emprender un negocio similar.
- Profesionales, implica desarrollarse en aquello que ha estudiado sin tener el factor económico como una prioridad para desarrollarse en su profesión.

A continuación, se describen las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E 01:** *“Los motivos, nada solo que lo encontré porque ya sé de ventas y estaban necesitando y por la plata también. Quiero terminar mi carrera de secretaria.”*
- **E07:** *“Crecer, ahorrar y obtener algo mejor. Quisiera tener mi propio local, mi pareja ya tiene uno, pero yo quiero tener el mío.”*

Proyección

Relacionada con la pregunta: *“¿Cómo te visualizas en tres años? ¿Te ves laborando en el mismo trabajo?”*

En relación a la proyección que tienen las trabajadoras, se dividen en dos factores:

- Emprendimiento, se visualizan desarrollando un negocio propio en base a la experiencia en el rubro y en su puesto de trabajo
- Desarrollo profesional, se visualizan desempeñándose en aquellos estudios que han realizado profesionalmente. No se ven desempeñándose en el trabajo que desempeñan actualmente

En ambos casos se demuestra que está implícito el desarrollo personal, ya que en un futuro no se ven en la situación actual en la que se encuentran.

A continuación, se detallan las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E 03:** *“Estudio Adm. Bancaria así que me imagino trabajando en mi carrera.”*

- **E 05:** *“Con mi propia tienda, mi negocio, en el mismo rubro en donde estoy, hoy por lo que más me gusta y lo que más sé también.”*

Satisfacción laboral

Relacionada con la pregunta: *“¿Te sientes bien en este trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que mejorarías?”*

La satisfacción en el centro de trabajo para las trabajadoras es dividida en tres tipos de percepciones según las respuestas brindadas:

- Satisfecha, en su centro laboral, pero con ciertas salvedades a las cuales se han ido adaptando como: el horario de trabajo, la peligrosidad de la ubicación y observaciones sobre como el empleador maneja el negocio.
- Cómoda, percibe en su centro de trabajo aprendizaje a futuro, mejora económica y ambiente laboral grato.
- No se sienten satisfechas, debido a factores externos de índole personal de la trabajadora, como, por ejemplo: Necesidad de trabajar, por ser cabeza de familia lo cual tiene que preservar su empleo; no laborar en el sector formal y realizar trabajos no relacionados con lo estudiado.

Ante estas tres perspectivas de la satisfacción, se puede inferir que el desarrollo personal está ligado directamente a la satisfacción laboral y personal, ello puede influir en la capacidad futura de avance o progreso de las trabajadoras, según los conocimientos adquiridos y sus proyecciones de desarrollo a futuro.

A continuación, se describen las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E 04:** *“No me siento tan cómoda. El ambiente no es muy adecuado para tener una calidad de servicio como se lo merecen, sobre todo porque no hay implementos, las camillas no están muy buenas y solo se espera que haya una mejora en este centro laboral, por lo demás si todo está bien.”*
- **E 05:** *“Si, me siento bien, porque estoy aprendiendo del negocio. Creo que nada porque me pagan bien, claro depende de mis ventas y vendo bien.”*

Oportunidades de mejora

Relacionada con la pregunta: *“¿Estudia y trabaja? ¿Lo que estudia está relacionado con lo que trabaja?”*

Las actividades a las que se dedican las trabajadoras no dan soporte a una mejora en su desarrollo personal relacionada a los estudios que han llevado a cabo en algún momento de su vida, son muy distintos a lo que realizan actualmente como actividad laboral. Al haber dejado de estudiar por dedicarse a trabajar debido a motivos de índoles familiares y económicas, no promueve un avance en el desarrollo profesional, salvo el único caso donde se adapte su elección de estilo de vida laboral a sus necesidades personales de desarrollo profesional.

A continuación, se describen las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E02:** *“No, sólo trabajo, dejé mis estudios técnicos de enfermera.”*
- **E 03:** *“Si, estudio Adm bancaria es más para finanzas, caja y bancos.”*

Continuidad en el rubro

Relacionada con la pregunta: *“¿Siempre has trabajado en...?”*

La continuidad en el rubro tiene dos factores determinantes según las respuestas brindadas:

- Experiencia adquirida, se enfoca a que sigan buscando trabajos con las mismas características, principalmente: las ventas y atención al cliente. Adquiriendo una especialización continua en este puesto de trabajo.
- Capacidad de aprendizaje, donde consideran que pueden desarrollar en otro rubro dentro del sector donde laboran, ventas. Este cambio puede estar motivado por el sueldo a ganar, experiencia a obtener y el aprendizaje en las funciones laborales, sino, en el manejo administrativo del negocio.

El desarrollo personal relacionado con la continuidad del trabajo que realizan las trabajadoras solo se puede reconocer en la capacidad de aprendizaje, motivándolas a iniciar un negocio propio o ser en menor grado una fuente económica segura a la falta de oportunidades laborales con otro tipo de especialización.

A continuación, se detallan las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E04:** *“No siempre he trabajado como terapeuta. Recién en los últimos 04 años me he desempeñado en esto, ya llevo tres años trabajando aquí. Trabajando en lo que estudié”*
- **E 07:** *“Si, siempre en ventas, pero en mis inicios antes de vender ropa para caballeros, vendía juguetes, pero no continué porque era muy cansado, agotador, además ,veía que la inversión era mucho más fuerte que en ropa y nos teníamos que quedarnos de madrugada.”*

Jornada laboral

Relacionada con la pregunta: *“¿Qué día de la semana tienes descanso laboral? ¿Ese día descansas, trabajas o estudias?”*

La jornada laboral de las trabajadoras les brinda un día de descanso a la semana, en su mayoría lo utilizan para descansar, pero ese día se encuentra dividido en el descanso pleno y en dedicarse a otras labores, ya que les permite percibir un ingreso adicional al que tienen fijamente en su trabajo diario ordinal.

Asimismo, debido a que los horarios pasan las 48 horas semanales, el trabajo se vuelve una actividad que ocupa gran parte de su tiempo, reduciendo el desarrollo de actividades como el estudio o distracción personal.

A continuación, se describen las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E02:** *“Descanso los domingos ese día descanso. No estudio.”*
- **E09:** *“Domingos. Solo descanso, cuido a mi hija y salimos a pasear.”*

Horario de trabajo

Relacionada con la pregunta: *“¿Tu horario de trabajo te permite desarrollar otras facetas de tu vida personal – familiar?”*

El horario de trabajo de las entrevistadas pese a sobrepasar las 48 horas laborales, les permite desarrollarse en su ámbito personal y familiar, convirtiéndose en un factor de soporte emocional para su desarrollo personal. Pueden permitirse un tiempo de ocio con sus familiares a pesar de la carga del horario de trabajo, brinda información sobre la valoración que le dan a aquel tiempo libre del que puedan disponer.

Dentro del enfoque de desarrollo personal, se tomaría esta información como una visión individual y particular, según los casos expuestos y las razones de cada entrevistada, de cómo pueden balancear el trabajo, ocio, distracción y el descanso.

A continuación, se detallan las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E 01:** *“Si, cuando salgo temprano salimos a acá con las chicas o sino a veces llego a cocinar, me preparo la comida para el día siguiente.”*
- **E07:** *“Si, si me permite pasar tiempo con mi familia, en especial con mi hija porque me permiten traerla, no como en otros trabajos te limita a ver a tu familia.”*

Descanso laboral

Relacionada con la pregunta: *“¿El día que descansas te permite desarrollarte en el ámbito personal – familiar?”*

El descanso laboral es usado de manera efectiva para el desarrollo personal y familiar según las respuestas de las entrevistadas. Sin embargo, el corto tiempo de este descanso, es usado también para realizar labores domésticas o de atención familiar, lo cual implica un esfuerzo por parte de las trabajadoras.

Al considerar que pueden desarrollar en el ámbito familiar, implica el desarrollo de actividades domésticas en el caso de las que son madres.

Por otro lado, las trabajadoras solteras se desarrollan en actividades estudiantiles, distracción o diversión, así como actividades laborales extra.

En esta perspectiva el desarrollo personal está considerada como el uso de tiempo en el desarrollo de los roles familiares que tiene cada trabajadora.

A continuación, se describen las principales respuestas brindadas por las trabajadoras:

- **E01:** *“Si como te dije, ese día descanso nada más. Ese día voy a visitar a mis padres porque de lunes a sábado estoy con mi pareja.”*
- **E 06:** *“Si, me permite descansar, pero me gustaría estudiar un curso de inglés y marketing., me ayudaría mucho cuando quiera tener mi propio negocio.”*

4.4.1.2 Identificación de Principales Perfiles

De acuerdo a las entrevistas realizadas, se encontraron características similares en las trabajadoras, siendo de gran ayuda en la identificación de perfiles. Ante este análisis se pudo observar tres perfiles muy marcados en esta investigación, a continuación, se detalla:

Perfil Sobreviviente

Tabla 31 Datos del Perfil Sobreviviente

Sexo	Femenino
Edad	24-45 años
Estado Civil	Solteras
Nº de hijos	01 o 02
Carga familiar	Si
Experiencia	01 año en puestos similares
Estudios	Secundaria Incompleta - Estudios truncos

Fuente: Elaboración propia.

Una trabajadora con perfil sobreviviente, tiene las siguientes características:

- ✓ Son trabajadoras realistas de su precaria situación socioeconómica, no obstante, tienen una visión optimista de la vida, siendo su principal motivación, sus hijos. Asimismo, son luchadoras y aguerridas, buscando diferentes medios para aumentar sus ingresos económicos
- ✓ Madres solteras, con una carga familiar de uno a dos hijos
- ✓ No tienen estudios secundarios completos
- ✓ No se encuentran estudiando
- ✓ No cuentan con soporte familiar desde muy temprana edad, por lo que no han podido desarrollarse personalmente.
- ✓ Proyectan su futuro en sus hijos, buscando sacarlos adelante
- ✓ Buscan mantener el trabajo que poseen (estables)
- ✓ Suelen trabajar más de 11 horas

Perfil Académico

Tabla 32 Datos de Perfil Académico

Sexo	Femenino
Edad	21-36 años
Estado Civil	Solteras
Nº de hijos	Ninguno
Carga familiar	Ninguna
Experiencia	01 año en puestos similares
Estudios	Técnica completa o en estudios

Fuente: Elaboración propia.

Las trabajadoras con perfil académico, tienen las siguientes características:

- ✓ Perseverantes y con un claro proyecto de vida.
- ✓ Solteras, sin hijos y sin carga familiar.
- ✓ Actualmente se encuentran estudiando o han concluido una carrera técnica.
- ✓ Suelen buscar trabajos golondrinos que se acomoden a sus estudios.
- ✓ No cuentan con el soporte económico familiar por lo que deben laborar ellas mismas para mantenerse en los estudios o evitan ser una carga familiar.
- ✓ Se proyectan en trabajar en lo que han estudiado.
- ✓ Tienen experiencia en rubro en el cual laboran.
- ✓ Buscan desarrollarse en lo personal y profesional.

Perfil emprendedor

Tabla 33 Datos Perfil Emprendedor

Sexo	Femenino
Edad	20-30 años
Estado Civil	Solteras
Nº de hijos	0-1
Carga familiar	Ninguna
Experiencia	06 meses en puestos similares
Estudios	Secundaria Completa

Fuente: Elaboración Propia.

Una trabajadora con perfil emprendedor, tiene las siguientes características:

- ✓ Son trabajadoras decididas y perseverantes en su proyecto de emprender un negocio.
- ✓ Muchas de ellas tienen un círculo social muy amplio lo que permitirá ampliar su red de mercadeo.
- ✓ Buscan aprender del negocio en el cual se encuentra laborando para poder imitar o mejorar en su próximo emprendimiento.
- ✓ Son responsables del negocio en el cual laboran.
- ✓ Desarrollan conocimientos administrativos.
- ✓ Los horarios de trabajo suelen ser mayor a 10 horas
- ✓ No tienen carga familiar, por lo que están dispuestas a invertir su tiempo y desarrollo económico en su futuro emprendimiento.
- ✓ Tienen una experiencia mínima de 06 meses en el rubro en el cual se desempeñan

Buscan desempeñarse en el mismo rubro así no sea en la misma área, con la finalidad de ir adquiriendo nuevas experiencias y estrategias en el manejo de negocio.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

6.1 Discusión de resultados

La calidad de vida laboral al ser el resultado de una serie de condiciones propias del puesto de trabajo y del ambiente que la rodea, se enfoca principalmente en el bienestar del trabajador. Este bienestar no sólo es una condición para un trabajo formal, sino que para todo tipo de trabajo en donde exista una relación laboral propiamente dicha, lo cual ya es característica suficiente para que se cumplan elementos que conlleven a que un trabajador pueda estar desarrollando sus funciones dentro de los límites indispensables de una calidad de vida laboral óptima. Los resultados presentados producto del trabajo de campo, su significancia en relación a las dimensiones (Ingresos percibidos, entorno físico laboral y desarrollo personal) podrán brindar los fundamentos necesarios para poder describir de manera objetiva cómo se encuentra la calidad de vida laboral en las trabajadoras dependientes en condición de informalidad siendo fuente de estudio y análisis con las principales bases teóricas presentadas en esta investigación.

6.1.1 Ingresos Percibidos

La primera dimensión en ser estudiada es ingresos percibidos, como se ha podido observar en los resultados se relaciona mucho con el turno laboral que tienen las trabajadoras. Según la tabla 8, un 86.1% afirma que labora en los tres turnos, donde se infiere que laboran más de 48 horas semanales; sosteniendo el resultado de un 58.9%, según la tabla 12, no recibe un pago adicional cuando trabaja fuera de su

horario habitual y, finalmente, en la tabla 13, el 80% de ellas no recibe ingresos de otro trabajo.

Como se ha evidenciado las trabajadoras no tienen tiempo para dedicarse a otras labores por la gran cantidad de horas de trabajo, escapando del margen de la ley laboral en nuestro país; impidiendo que las personas reciban otro pago extra.

De acuerdo a lo expuesto por Chiavenato (2009), establece que toda remuneración es producto de una negociación siendo el mercado laboral informal una línea de un solo camino, la decisión de las trabajadoras.

Asimismo, la tabla 14, señala que un 81.3% considera que su situación económica ha mejorado con su actual trabajo siendo directamente relacionado con el 89.5%, el cual afirma que tuvieron ingresos mayores a la remuneración mínima vital en el año 2017 en que se inició el trabajo de campo en base a las encuestas realizadas. Ello implica que las trabajadoras sienten que han podido cubrir sus necesidades, por ende, se afirma que ellas se sienten satisfechas con la remuneración percibida.

Para Agustín Reyes (1986), los salarios determinan el estatus de los trabajadores y de sus familias, lo cual es conocido por su superior directo. Dicha afirmación, es totalmente válida, y concuerda con Chiavenato (2011), ya que las trabajadoras decidirán la negociación de su remuneración lo cual le permitirá tener el status que ellas decidan, todo lo contrario, sucederá si ellas no se sienten valoradas económicamente buscando otros empleos que cubran sus necesidades básicas.

Finalmente, existe una fuerte correlación interna de la dimensión ingresos percibidos en la variable calidad de vida laboral explicándolo en un 0.801 como se observa en la tabla 11, teniendo un nivel de significancia de 0.00 entendiéndose que los ingresos percibidos son representativos como dimensión en la variable calidad de vida laboral; por último estos resultados validan la importancia de los ingresos percibidos

ya que parten de una negociación de relevancia para las trabajadoras al momento de aceptar el empleo propuesto, antes de dar inicio a la relación laboral.

6.1.2 Entorno físico laboral

En base a los resultados obtenidos en relación a la dimensión entorno físico laboral, según demuestra la tabla 16, un 72.1% considera que se encuentra en un ambiente de trabajo agradable. La OMS (2010) sostiene en su informe entorno laboral saludable, que el ambiente o entorno físico laboral debe darse no solo en el marco de la formalidad laboral, sino que también en el entorno informal de trabajo.

Según el presente estudio realizado, las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, laboran en empresas estrictamente legales y formales en su constitución, lo cual es un elemento que influye en que tengan que brindar entornos o ambientes laborales adecuados, ya que ellos mismos como empleadores también laboran en aquellos espacios, siendo el entorno físico laboral un lugar de trabajo del cual ellos también forman parte, lo cual los impele a tener ambientes laborales sanos y seguros.

Respecto al tema de las condiciones mínimas requeridas de un entorno laboral físico adecuado, se consultó si el centro laboral cuenta con los servicios básicos necesarios, así como acceso al agua. Según la tabla 17, el 81.8% respondió de manera adecuada. Sin embargo, no se debe dejar de lado que un 12.1% que respondió casi siempre, hace referencia a que deben acudir a otros sitios fuera del ambiente laboral, para poder tener los servicios básicos como servicios higiénicos o agua. Este aspecto va en contra de lo estipulado por el concepto de entornos

físicos saludables, ya que el puesto laboral en si deben de contar con todos los elementos adecuados, dentro del puesto de trabajo, no fuera de él.

Teniendo en cuenta que el entorno físico laboral según la definición establecida por la OMS (2010), es un entorno con los elementos adecuados para poder trabajar de manera segura tanto física como mentalmente, la importancia de la iluminación es primordial.

En los resultados referentes a la iluminación en el puesto de trabajo, según los resultados de la tabla 19, el 76.3% respondió que si cuenta con iluminación adecuada para realizar sus funciones, lo cual les brinda una condición adecuada teniendo en cuenta que existen trabajadoras que laboran en turnos nocturnos como parte de su jornada laboral completa.

Asimismo, el 4.7 % en total que no considera que la iluminación pueda ayudar a sus funciones, en el caso de estos resultados, están relacionados a una iluminación muy baja y carente de intensidad luminaria que pueda favorecer el entorno o la comodidad en las funciones de trabajo.

Finalmente, los resultados estadísticos, explican la correlación interna establecida entre la dimensión entorno físico laboral que se representa en un 0.642 en la variable calidad de vida laboral con un nivel significancia de 0.00, tal cual se muestra en la tabla 15, demostrando que el entorno físico laboral tiene un porcentaje de representatividad importante dentro de la variable calidad de vida laboral. Sin embargo, esta correlación interna no implica una fortaleza para esta dimensión, si bien es cierto, muchas de las encuestadas respondieron de manera positiva a un entorno físico agradable; al ser consultadas si consideran lo consideran adecuado, un 20.8% de porcentaje acumulado, según la tabla 18, no lo considera adecuado. Ante esto se puede considerar que existe en este punto una relación de percepción

y subjetividad, por parte de las trabajadoras, al percibir su entorno físico laboral como no adecuado al desarrollo de sus funciones.

6.1.3 Desarrollo personal

En relación a la dimensión desarrollo personal, los resultados obtenidos fueron agrupados según la afinidad de los indicadores identificados en las entrevistas realizadas, así como los resultados obtenidos en la encuesta, para el soporte y análisis de la dimensión desarrollo personal. Esta agrupación tiene como finalidad poder brindar una mayor claridad a la descripción del desarrollo personal, así como su relación con las bases teóricas expuestas referente a esta dimensión de la calidad de vida laboral. Asimismo, para la presente investigación se logró establecer tres tipos de perfiles de trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, en base a las entrevistas realizadas, y al trabajo de campo realizado por las encuestas. Los perfiles identificados son: Sobreviviente, académico y emprendedor. La denominación establecida a cada perfil, circunscribe las principales características de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral obtenidos productos de la investigación realizada y entabla relación directa con los indicadores agrupados, los cuales serán los puntos principales de la discusión de esta dimensión de la calidad de vida laboral.

6.1.3.1 Principales perfiles identificados en las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral

A continuación, se muestra las características más resaltantes de los tres perfiles identificados:

Perfil Sobreviviente: Son mujeres trabajadoras que desempeñan el rol de cabeza de familia en su entorno, ya sea producto de la maternidad, o son responsables del sustento económico de su hogar. En su mayoría son madres solteras y únicas responsables de su bienestar económico. Tienen estudios secundarios completos, y estudios superiores truncos (técnicos o universitarios). Se encuentran laborando en el mismo negocio por más de un año, y su experiencia laboral es en el mismo puesto (vendedoras) pero en distintos rubros. Tienen más de un hijo, y ellas son el único sustento, ante la falta de apoyo de su pareja o de su familia, lo que las coloca en una situación laboral cuyo fin es solo la supervivencia económica.

Perfil Académico: Son mujeres trabajadoras que ven su trabajo como un medio para lograr un fin educativo o de aprendizaje. Las trabajadoras de este perfil solo ven el trabajo como un sustento temporal para poder apoyarse económicamente a pagar sus estudios superiores (técnicos o universitarios) Asimismo, ven el trabajo como una fuente de aprendizaje importante que pueden utilizar a futuro para su beneficio académico o de desarrollo profesional. Son mujeres que, en la actualidad, se encuentran estudiando, amoldan su horario con prioridad a estudios y no al factor económico. Ven su trabajo actual como una situación temporal, así como el puesto que desempeñan y tienen claro que desean desempeñarse laboralmente en lo que están estudiando. No tienen carga familiar.

Perfil Emprendedor: Son mujeres trabajadoras que tienen claro ser empresarias en un negocio propio. La experiencia adquirida en otros negocios y el

autoaprendizaje desarrollado, tiene como finalidad conocer del rubro del negocio o el manejo administrativo del mismo, con la finalidad de poder emprender su negocio a futuro, potencializándolo con sus conocimientos en el sector en el que se desempeñan laborando en la actualidad. Son mujeres que se desempeñan en el mismo puesto de ventas pero han estado en distintos rubros. El tiempo en el que laboran es de seis meses a un año para luego cambiar de rubro, más no de puesto. No tienen estudios superiores culminados (técnicos o universitarios), tienen un hijo; y a diferencia del perfil sobreviviente, cuentan con el apoyo económico de sus parejas o familiares directos.

En base a las respuestas brindadas en las entrevistas, relacionadas con el indicador conocimientos adquiridos, las trabajadoras dependientes afirman que dentro de sus puestos de trabajo han podido complementar conocimientos, ya que, previamente han sido adquiridos por trabajos anteriores. Esta complementación de su aprendizaje, parte principalmente de la especialización que realicen en algún rubro específico de las ventas, que es el puesto de trabajo al cual pertenecen las encuestadas y entrevistadas en su mayoría. En base a los resultados de la tabla 27, un 49.5% reconoce que fueron capacitadas, lo cual genera un elemento de aprendizaje potencial para las trabajadoras, sumándose a los resultados de la tabla 23, en donde un 94.5% considera que su experiencia en su trabajo ha sido fruto de su autoaprendizaje. La capacidad de las trabajadoras dependientes de poder adquirir conocimientos nuevos, y ponerlos a su disposición, según el entorno en que se desempeñe, afirma la teoría del desarrollo personal basado en la importancia del contexto y su generación del sentido de pertenencia, así como la satisfacción laboral basada en el aprendizaje, tal como se menciona en las bases teóricas relacionadas al desarrollo personal.

Según A. Woolfolk (2012), el contexto externo forma parte importante para el desarrollo personal. En base a los resultados de las entrevistas las trabajadoras han dejado claro que el aprendizaje que puedan adquirir en sus puestos de trabajo es indicador principal para permanecer en el mismo, esto relacionado con el indicador motivo de elección de trabajo, en donde de acuerdo a los resultados de las entrevistas el contexto interno visualizado como experiencia previa en su trabajo, así como nivel profesional, son aspectos que interceden en la elección de los trabajos elegidos.

De acuerdo a Mondy R. Wayne (2010) “Los individuos que ven que sus necesidades de desarrollo personales están satisfechas se sienten más complacidos en sus puestos de trabajo y en la organización, por eso tienen a permanecer en esta última” (p.118), esto afirmaría que la relación de un contexto cargado de aprendizaje genera la permanencia en el puesto de trabajo.

En relación al indicador proyección y satisfacción laboral se puede observar la visión que tiene cada una de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad; el emprendimiento, es la principal motivación que tienen para poder laborar de manera informal, ya que les permitirá ganar experiencia en relación al negocio en el que se encuentran laborando. Entiéndase como el desarrollo de las funciones solicitadas por el puesto de trabajo. Dicha afirmación es respaldada con la información brindada en el año 2017, donde el 88.9%, véase en la tabla 22, asegura que desean emprender un negocio. Esta información es coherente y enfatiza con el perfil identificado en las trabajadoras en condición de informalidad, al que se denominó perfil emprendedor y cuyos datos de reconocimiento se observan en la tabla 33. Una de las principales características de este perfil es que son mujeres decididas y perseverantes ante un proyecto determinado a futuro.

Según Challa (1992), el desarrollo personal involucra autoconocimiento y autodirección, lo cual permitirá una guía para la comodidad personal, familiar y laboral; siendo el éxito una idea en la mente de la persona para iniciar alguna actividad o emprendimiento, solo así la mentalidad de la persona habrá llegado a conseguir un lugar importante. La investigación realizada reafirma la teoría de Challa, ya que las trabajadoras ven el trabajo actual como un trampolín para alcanzar su objetivo principal: tener su propio negocio, al margen de las largas horas laboradas, el sueldo ofrecido, entre otros. Siendo las capacitaciones, experiencias y futuras redes de mercadeo que puedan ir formando, sumará a su meta final.

Por otro lado, se encuentra el desarrollo profesional, como una de las proyecciones de las trabajadoras. Una de ellas se encuentra realizando estudios técnicos superiores, con la finalidad de poder desempeñarse en un trabajo referente a sus estudios. Asimismo, una de las trabajadoras se viene desempeñando desde hace tres años en la carrera que estudió. En ambos casos se demuestra que está implícito el desarrollo personal, ya que tienen un futuro muy bien planteado y los objetivos claros.

Mondy (2010) señalaba que la satisfacción laboral, se encuentra en función al puesto que uno desempeña, la oportunidad de tener algún logro, reconocimiento, las nuevas experiencias y desarrollo personal. Lo mencionado anteriormente por el autor es reafirmado en la presente investigación, ya que muchas de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad buscan alinear su proyección con la satisfacción laboral que puedan tener en sus puestos de trabajo, la finalidad: Buscar nuevas experiencias de aprendizaje, lo que hará que se sientan cómodas y satisfechas, pues la capacitación que puedan recibir directamente por parte de sus empleadores les ayudará a formar de manera concreta su emprendimiento.

En relación al indicador oportunidades de mejora, se encuentra relacionado a las actividades que brindan soporte a su desarrollo personal, como, por ejemplo: estudiar una carrera técnica o universitaria, lo cual les permitiría desarrollarse en el ámbito profesional. De acuerdo a las entrevistas realizadas, sólo una de las trabajadoras se encuentra estudiando y desempeña labores en un rubro totalmente distinto a su formación; En ese sentido, el trabajo se convierte en soporte económico para solventar sus estudios, asimismo, el horario de sus labores es diferente en relación a sus compañeras, ya que trabaja únicamente ocho horas frente a las diez o doce horas en comparación de las otras encuestadas; este horario es típico en un ambiente de informalidad laboral.

A partir de ello, la trabajadora tiene muy en claro que es una situación momentánea, pues su finalidad es desempeñarse en la carrera técnica que actualmente estudia. En este caso, se identifica el perfil Académico, al igual que las trabajadoras que enfatizan el aprendizaje como factor principal para lograr sus objetivos al elegir sus trabajos, el cual tiene como característica principal, un medio para lograr desarrollarse en aquello que estudiaron, o que potencie aquello que les interesa como carrera a seguir a futuro, en el caso de este perfil, la elección de un trabajo de condición informal laboral, implica poder tener recursos económicos para poder continuar o culminar estudios superiores.

En una de las entrevistas realizadas, una de las trabajadoras culminó sus estudios técnicos hace cuatro años y viene desempeñándose en su rama laboral, pero en condición de informalidad.

No obstante, es muy complicado que puedan iniciar estudios superiores, confirmando un 68.2 % de las trabajadoras no han iniciado algún estudio en el tiempo que venían trabajando en el año 2017, de acuerdo a los resultados de la tabla 20.

Durante la investigación a través de las entrevistas, sólo dos trabajadoras tienen muy en claro poder desempeñarse en función a su carrera técnica, quiere decir, que no se proyectan laborando en otro rubro; al margen de la remuneración y la condición en la cual se puedan encontrar en esos momentos.

Según Chiavenato (2009), el desarrollarse personalmente compone de diversas vivencias y experiencias, que, inicialmente no pueden tener ninguna relación con el puesto que desempeñan en la actualidad sino ver a partir de ello una mejora y crecer profesionalmente.

La presente investigación reafirma la teoría brindada por Chiavenato, ya que muchas de las trabajadoras entrevistadas buscan oportunidades de mejora en rubros que desconocen completamente, a raíz de las necesidades económicas- familiares que puedan tener, pero es ahí donde conocen todo el manejo del negocio y terminan siendo una gran oportunidad para ellas, como consecuencia, adaptaran su elección de estilo de vida laboral a sus necesidades personales de desarrollo profesional.

Finalmente, los resultados brindados por las entrevistas en relación a los indicadores, jornada laboral, horario de trabajo y descanso laboral, cuya finalidad era conocer si las trabajadoras pueden conciliar su vida personal y laboral, resalta el hecho que las trabajadoras utilizan estos tiempos fuera de sus centros laborales, a sus familias, estudios en el caso que se encuentren estudiando, así como a realizar trabajos que puedan darles un ingreso extra percibido, esto a pesar de que sus horarios sobrepasan las cuarenta y ocho horas semanales y los cinco días a la semana. En base a las respuestas obtenidas en las encuestas efectuadas, en la tabla 29, el 87.9% afirma que trabaja más de 48 horas semanales, así mismo en base a la tabla 8 referente a los turnos laborales el 86.1% afirma que trabaja los tres turnos, es decir trabajan 12 horas al día.

Estos resultados ponen en manifiesto, que a pesar del poco tiempo que puedan disponer las trabajadoras fuera de su centro de trabajo, en base las respuestas de las entrevistas, ellas sí pueden dedicar el tiempo que les queda a sus familias o a desempeñarse en su determinado rol social, como puede ser la maternidad. Sin embargo, estos resultados también ponen de manifiesto que el horario de trabajo es una condicionante muy fuerte para poder iniciar o continuar estudios. Tal como demuestran los resultados de la tabla 20, el 68.2% responde que no ha podido desarrollar algún tipo de estudio técnico o universitario desde que se encuentran laborando.

El desarrollo personal en este contexto se ve afectado en relación al poco tiempo que puede disponer una trabajadora tanto como para poder realizar estudios, como para dedicarse a sí misma y a su entorno social fuera del ámbito laboral. Ante esto se identifica el perfil Sobreviviente, el cual establece que solo el trabajo enmarca toda la vida de la trabajadora como medio de subsistencia económica ante las responsabilidades que afronta como cabeza de familia, debido a esto el interés por realizar estudios de algún tipo se ve mellado y frustrado por su supervivencia netamente económica. Esto va en contra de los fundamentos básicos de la calidad de vida laboral si se toma lo mencionado por Walton (1973), quien dentro de los ocho factores que deben de existir para que se pueda dar una calidad de vida laboral adecuada, se encuentra el cuidar la relación del trabajo y el espacio total de vida. Esto implica que el trabajo no debe de absorber el tiempo del trabajador en el empleo, lo cual genera el detrimento en su vida personal y familiar. Por lo expuesto, el desarrollo personal se encuentra absorbido por jornadas laborales que no apoyan el desarrollo académico, y salvo los días de descanso, las trabajadoras pueden realizar sus actividades propias a su rol respectivo en su ámbito personal y familiar.

6.1.4 Calidad de vida Laboral

La calidad de vida laboral en función a la teoría estudiada, debe estar compuesta por tres dimensiones objetivas: Remuneración adecuada, entorno físico saludable adecuado y tiene que mantener un equilibrio entre el trabajo y el desarrollo personal, en el cual puede incluir el desarrollo profesional.

En base a los tres resultados de las dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral, se puede afirmar que la dimensión: ingresos percibidos, tiene un alto nivel de significancia con la calidad de vida laboral en un 0.00, y un 80% de correlación interna, según los resultados de la tabla 11. A diferencia del entorno físico laboral y el desarrollo personal, la dimensión ingreso percibido, tiene mayor relevancia en la calidad de vida laboral. Asimismo, esta dimensión es producto de una negociación entre el empleador y la trabajadora, dejando a decisión de esta última, la satisfacción en función a la oferta salarial que pueda ofrecerle su empleador, así como, el ver cubierta sus necesidades básicas.

Por otro lado, el entorno físico laboral también tiene una correlación interna con la calidad de vida laboral de 60% y un nivel de significativa de 0.00 según los resultados de la tabla 15, sin embargo, la satisfacción que puede tener la trabajadora en su entorno laboral es importante para el empleador, ya que, los negocios donde se desarrolla la relación laboral, se encuentran formalmente constituidos; obligando al empleador a tener un ambiente de acuerdo a las normas de seguridad establecidas por la ley. Siendo este último, un beneficio indirecto para el trabajador.

Sin embargo, el desarrollo personal en base a los resultados obtenidos si se ve afectado en función a un futuro desarrollo académico, condicionado por las jornadas

laborales que sobrepasan las cuarenta y ocho horas semanales. Afirmando que el empleador no demuestra ningún interés en desarrollar a sus trabajadoras, todo lo contrario, este interés de desarrollarse personalmente debe de partir de esta última, siendo característica principal de la condición de informalidad laboral en comparación de los trabajadores en condición de formalidad laboral.

CONCLUSIONES

1. Los ingresos percibidos impactan en la calidad de vida laboral, ya que es producto de una negociación previa entre el empleador y la trabajadora dependiente, teniendo esta última la decisión de poder elegir su estatus económico. Esta negociación atípica dentro de un campo de informalidad laboral buscará satisfacer tanto las necesidades de las trabajadoras como lo requerido por el empleador.
2. El entorno físico laboral en el cual desempeñan sus funciones las trabajadoras dependientes en condición de informalidad, se encuentra dentro de los parámetros adecuados: Ambiente físico -seguro y saludable; ello es producto de las empresas formalmente constituidas que obedecen a tener ciertos requisitos establecidos en las normas de seguridad según indica la ley. Por otro lado, en el trabajo de campo estudiado, las trabajadoras afirman que en el puesto de trabajo donde realizan sus funciones cuentan con las condiciones físicas adecuadas.
3. En el desarrollo personal de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad se pueden identificar tres perfiles: Sobreviviente, académico y emprendedor. Siendo el primer perfil condicionado a la realidad de la trabajadora, muchas de ellas son cabeza de familia y tienen necesidades económicas lo cual no tienen claro su proyección a futuro y viven el día a día, en su mayoría son madres solteras. Todo lo contrario, sucede con los dos últimos perfiles, pues si tienen muy en claro su proyección, ya sea laborando en función a sus estudios superiores o emprendiendo un negocio propio.

Por último, la tesis concluye que no se puede dar un pleno desarrollo personal debido a la inestabilidad que la condición de informalidad laboral implica en todo trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Al sector empresarial, se invoca a cumplir con su responsabilidad social empresarial que tiene con uno de sus stakeholders, que son los trabajadores. Brindando una calidad de vida laboral adecuada para el cumplimiento de sus funciones; dentro de un ambiente seguro y de crecimiento, independientemente que sea una grande o pequeña empresa.

2. Al sector educativo, se le recomienda mayores estudios a profundidad sobre la calidad de vida laboral en las empresas. Debido a que existe un alto grado de desconocimiento en nuestro país sobre las condiciones mínimas de esta última.

Por otro lado, consideramos el estudio generalizado en todas las Universidades, independientemente de las carreras profesionales, ya que, no solo circunscribe al ámbito de la Gestión de Recursos Humanos, sino que es extensivo hacia otras carreras que cumplan las funciones de dirección de personal.

3. Al sector público. Se invoca al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, generar una cultura de formalización laboral, con la finalidad que los empresarios tomen consciencia al momento de contratar personal que garantice beneficios laborales y las condiciones óptimas de trabajo.

Al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se recomienda observar de manera crítica la situación laboral, formal e informal, y la calidad de vida laboral de las mujeres en nuestro país. Teniendo en cuenta que en nuestro país la mitad de la población es femenina y asume cargas familiares, la cual la coloca en un rol social de importancia para el desarrollo de nuestro país.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Alves, D. Cirera, Y. Giuliani, A.I. (2013). Vida con Calidad y Calidad de vida en el trabajo. *Revista INVENIO 16* (30) 145-163.

Baguer A. (2009) Dirección de personas. Madrid: Ediciones Días de Santos. Entornos Laborales saludables: Fundamentos y modelos de la OMS: Contextualización, prácticas y literatura de soporte. (2010) Informe de la Organización Mundial de la Salud. Ginebra. P. 90 -94

Bastidas M. *Ser Trabajadora Informa, pobre y mujer en el Perú*. (2011).ONG Asociación de Desarrollo Comunal.

Camberos, C. M., & Yáñez, V. J. A. (2006). La informalidad de los mercados laborales de Sonora y la frontera norte de México. México, D.F., MX: Red Región y Sociedad. p.172.

Carbacos, Alberto. (1984). *Calidad de vida laboral: antecedentes, estado actual y perspectivas*. Tesis de doctorado. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas, Argentina.

Chant S; Pedwell C. (2008) *Las Mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y el trabajo futuro*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Chen, M. (2012) La Economía Informal: Definiciones, teorías y políticas. Revista WIGO: Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando. Documento de Trabajo N°1. P. 4-27.

Chiavenato, I (2009). *Administración de Recursos Humanos*. 8Va Ed. México: McGraw-Hill Interamericana.

Da Silva M. (2006) *Nuevas Perspectivas de la Calidad Vida Laboral, y sus relaciones con la EFO*. (Tesis de Doctorado) Universidad de Barcelona. Facultad de Psicología. Barcelona.

De Soto H. (1986). *El Otro Sendero*. 2da Ed. Lima: Instituto Libertad y Democracia.

Espinoza, M. (2001) *Calidad de Vida en el Trabajo: La percepción de los trabajadores*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección de Trabajo. Gobierno de Chile.

Ferrer, R (1988). La calidad de vida laboral. Sistema para su evaluación en medianas empresas de 100 a 500 trabajadores. *En el libro de Simposios. 1er Congreso Iberoamericano y 3er Nacional de Psicología en el Trabajo y en las organizaciones*, pp 459- 469. Madrid: COP.

Gómez, Gongora y Mesen (1996) *"La influencia de los incentivos orientados a la calidad de vida laboral en los funcionarios administrativos de la Universidad de Costa Rica"* .Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Granados I. (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. *Revista IIPSI*. Facultad de Psicología UNMSM 14 (2) 213-224.

Granados, Isabel. (2012). *Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. IIPSI, 14, 271-276.

Instituto Nacional de Estadística e informática (2017) Perú brechas de género 2017: avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. P.46

Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (2014). *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y empleo*. 20 de Setiembre del 2016, de INEGI

Sitio

web:

http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/doc/Informalidad_marco-met.pdf

Kamakura, Y. *Reunión Tripartita sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 27-31. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmwfci03/index.htm>*

Likert (1968). *El factor humano en la empresa: su dirección y valoración*. Bilbao: Deusto.

Loayza N. *Causas y Consecuencias de la Informalidad en el Perú* (2009) Estudios Económicos del Banco Central de Reserva. 43-51.

Manani, B. (2012). *Análisis de la informalidad laboral y evasión tributaria en las MYPES*. (Tesis pregrado). Universidad del Centro del Perú, Perú.

María Gómez Vélez. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia*. Ciencias Estratégicas, 18, 225-236.

Martínez A. (1999) *Formación y orientación laboral: gestión administrativa: ciclo formativo de grado medio, formación profesional a distancia*. México. Editor Ministerio de Educación.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008) *.La mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016). Informe anual 2016: la mujer en el mercado laboral peruano. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31135/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2016.pdf pg. P. 48-50.

Mondy R. W. (2010) *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Organización Internacional del Trabajo y Organización Nacional de Comercio (2009) *La Globalización y el Empleo Informal en los países en Desarrollo*. Ginebra. P.45-59.

Piras, Claudia (2006). *Mujeres y Trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas Laborales*. New York: Ed. Banco Interamericano de Desarrollo.

Posada M., González M. (2014) *Educación obrera para el trabajo decente: módulo 5: condiciones de trabajo* Coord. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina. 2014. P. 15-64.

Quijano,S.,Cornejo,J.,Yepes, M y Flores,R (2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano en la organización: conceptualización y medida. *Anuario de Psicología*, 36 (1) 7-36.

Rentería Román A. *Empleo Informal y bienestar Subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral* (2015). Instituto de Estudio Peruanos.

Reyes A (1986). *Administración de Personal*. México. Décima octava reimpresión de la primera edición.

Sánchez D. (2013) *La Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los individuos y la Organización*. (Tesis de Maestría) Universidad de La Sabana. Facultad de Psicología. Colombia.

Sandoval,K. Posso,K. Quispe,C. (2012). El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional. (Tesis de Maestría). Universidad de Ciencias Aplicadas.

Santander, C. (2013). Estrategias para inducir la formalidad de la Mype de la industria gráfica-offset por medio de gestión competitiva. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vara-Horna A. (2012) *Desde la Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis éxitos. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. P.227.

Visauta,B.(1983). La calidad de vida en el trabajo: Un modelo de análisis. Tesis doctoral. Departamento de Psicología Experimental. Universidad de Barcelona.

Walton, R.E. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericano.

Woolfk A. (2010) Psicología educativa. México: Pearson Educación.

Zalazar, B. N. (2006). Mercado de trabajo e informalidad: repercusiones en la seguridad social latinoamericana. Caracas, VE: Red Revista Gaceta Laboral.

P.11

ANEXOS

1-Matriz de consistencia

2-Instrumento de recopilación de datos

3-Cuestionario para las entrevistas

4-Matriz de entrevistas

ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	ESTUDIO DESCRIPTIVO SOBRE LAS PRINCIPALES DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEPENDIENTES EN CODICIÓN DE INFORMALIDAD LABORAL DEL MERCADO DE LIMA, 2017.
---------------------	--

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuáles son las principales dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Mercado de Lima?</p> <p style="text-align: center;">V: Calidad de vida laboral</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Describir las principales dimensiones de la calidad de vida laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Mercado de Lima.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Las principales dimensiones de la calidad de vida laboral que se encuentran en las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral, son: ingresos percibidos, desarrollo personal y entorno físico laboral.</p>	<p style="text-align: center;">VD: Calidad de vida laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingresos percibidos 2. Desarrollo personal 3. Entorno físico laboral

Problemas específicos	Objetivos específicos			
<p>1. ¿Cómo se describen los ingresos percibidos de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima?</p> <p>2. ¿Cómo se describe el entorno físico laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima?</p> <p>3. ¿Cómo se describe el desarrollo personal de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima?</p>	<p>1. Describir los ingresos percibidos de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima.</p> <p>2. Describir el entorno físico laboral de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima.</p> <p>3. Describir el desarrollo personal de las trabajadoras dependientes en condición de informalidad laboral del Cercado de Lima.</p>			

ANEXO II: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Modelo de instrumento para la recolección de datos

Cuestionario de Calidad de vida Laboral

La presente investigación, intenta recoger su opinión a fin de conocer la influencia de las dimensiones de la calidad de vida laboral en las trabajadoras informales dependientes del Cercado de Lima. La información obtenida es absolutamente confidencial. Responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible. Marque con una X la alternativa elegida por usted.

Muchas gracias por tu participación

I. Identificación:

Sexo: Femenino.

Edad en años cumplidos:

1. Entre 18 y 22 años () 2. Entre 23 y 27 años () 3. Entre 28 y 32 años ()
 4. Entre 33 y 37 años ()
 5. Entre 37 y 45 años ()

Nivel de estudio:

1. Primaria () 2. Secundaria () 3. Técnica () 4. Univesitaria ()
 Completa () Incompleta ()

Número de hijos

1. Ninguno () 2. Uno () 3. De 2 a más ()

Estado Civil

1. Soltera () 2. Conviviente () 2. Casada () 3. Viuda ()
 4. Divorciada ()

Turnos en que laboran

1. Mañana () 2. Tarde () 3. Noche ()

Rubros del sector informal

1. Comercio () 2. Ventas () 3. Servicios () 4. Otros ()

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

PREGUNTAS						
1	¿Gana igual o más a 850 soles?	SI		NO		
2	¿Lo que usted gana de manera mensual le alcanza para cubrir sus necesidades básicas?	1	2	3	4	5
3	¿Recibe algún pago adicional cuando trabaja fuera de su horario?	1	2	3	4	5
4	¿Se siente satisfecho con lo que gana actualmente?	SI		NO		
5	¿Su sueldo actual es mayor que sueldo anterior?	SI		NO		

6	¿Recibe otro ingreso de otro trabajo a parte del que tiene	SI		NO		
7	¿Considera que su situación económica ha mejorado con su actual trabajo?	SI		NO		
8	¿Ha comenzado algún estudio Técnico o Universitario en el tiempo en que lleva trabajando?	SI		NO		
9	Realiza de manera independiente las labores de su trabajo	1	2	3	4	5
10	¿Considera emprender un negocio propio?	SI		NO		
11	¿Su experiencia laboral ha sido producto de su auto enseñanza?	SI		NO		
12	¿Puede reconocer con facilidad sus emociones?	1	2	3	4	5
13	¿Puedo comunicar a los demás lo que deseo y necesito?	1	2	3	4	5
14	¿Cree que ha desarrollado competencias (habilidades) en su trabajo?	SI		NO		
15	¿Lo capacitaron para desarrollar sus funciones?	SI		NO		
16	¿Considera Ud. Trabajar en empresas grandes-medianas privadas como trabajadora dependiente?	SI		NO		
17	¿Trabaja más de 48 horas semanales?	SI		NO		
18	Ha contribuido a algún Sistema de pensiones	SI		NO		
19	¿Le agrada el ambiente físico de su trabajo?	1	2	3	4	5
20	¿Su centro de trabajo cuenta con los servicios básicos necesarios?	1	2	3	4	5
21	¿Considera que el entorno físico donde se desempeña es el adecuado?	1	2	3	4	5
22	¿Posee todos los implementos mobiliarios en buen estado para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿La iluminación ayuda en el desempeño de sus labores?	1	2	3	4	5
24	¿Los materiales de trabajo se encuentran en buen estado?	1	2	3	4	5
25	¿Los instrumentos que posee ayudan a realizar sus funciones?	1	2	3	4	5

ANEXO III: CUESTIONARIO - ENTREVISTA

Información:

Edad: _____ Estado Civil: _____ Ubicación: _____

Nº de hijos: _____ Nivel de estudio: _____

Horario de trabajo: _____ Puesto de trabajo: _____

Tiempo de trabajo: _____

Preguntas propuestas:

1. ¿Considera que en el tiempo que lleva trabajando ha obtenido nuevos conocimientos? (Funciones del puesto de trabajo)
2. ¿En qué se ha desempeñado en su último trabajo?
3. ¿Ha tenido lapsos prolongados de tiempo sin trabajar? ¿Cuánto?
4. ¿Cuáles son los motivos que han hecho que elijas el trabajo en el que te desempeñas actualmente?
5. ¿Cómo te visualizas en 03 años?, ¿Te ves laborando en el mismo trabajo?
6. ¿Te sientes bien en este trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que mejorarías?
7. ¿Estudia y trabaja? ¿Lo que estudia está relacionado con lo que trabaja?
8. ¿Siempre has trabajado en...?
9. ¿Qué día de la semana tienes descanso laboral? ¿Ese día de descansas trabajas o estudias?
10. ¿Tu horario de trabajo te permite desarrollar otras facetas de tu vida personal -familiar?
11. ¿El día que descansas te permite desarrollar en el ámbito personal-familiar?

ANEXO IV: MATRIZ DE ENTREVISTAS

ENTREVISTADAS	INFORMACION PERSONAL	1. ¿ Considera que en el tiempo que lleva trabajando ha obtenido nuevos conocimientos? (Funciones del puesto de trabajo)	2. ¿En qué se ha desempeñado en su último trabajo?	3. ¿Haz tenido lapsos prolongados de tiempo sin trabajar? ¿Cuánto?	4.¿Cuáles son los motivos que han hecho que elijas el trabajo en el que te desempeñas actualmente?	5. ¿Cómo te visualizas en 03 años?, ¿Te ves laborando en el mismo trabajo?
E01	UBICACIÓN LABORAL:MESA REDONDA - VENTA DE JUGUETES	Si, claro bueno maso menos, yo ya sabía de ventas pero he aprendido de juguetes de cosas como precios,marcas,calidad y por segmento de edades.La que me capacito fue la dueña del negocio, yo manejo todo su negocio. Ella viene todo los viernes.	Vendiendo en todo sector pero último vendía artículos de computo en Wilson. Me retirè porque manejaba mucho dinero y me parece algo peligroso, ademas no me gustaba mucho el rubro de la tecnologia.	No, siempre he trabajado en todo tipo de ventas.	Mmmm motivos, nada solo que lo encontrè porque ya se ventas y estaban necesitando. Y por la plata también. Quiero terminar mi carrera de secretaria.	No creo, no sabría la verdad pero seguro en otro trabajo porque aquí tanto tiempo no creo. A pesar de que estoy manejando este negocio.
	Edad:25 AÑOS					
	E.Civil:SOLTERA					
	DISTRITO DE VIVIENDA:LIMA					
	Nº hijos:Ninguno					
	Nivel de estudio:TECNICO INCOMPLETO					
	Horario de trabajo:LUNES A SABADO -9AM A 8 PM					
	Puesto de trabajo:VENDEDORA DE JUGETES					
Tiempo de trabajo:6 MESES						
E02	UBICACIÓN LABORAL:MESA REDONDA - ATENCION EN OPTICA VENTA DE LENTES	Si porque antes trabajaba en una tienda de telas y de pronto por una amiga conseguí trabajo en esta óptica de su amigo, y veo cosas de medidas y como se arreglan los lentes o ver la calidad de las resinas todo eso.	Vendiendo telas en otro puesto por cercado la parte de telas cerca al congreso.	No siempre he trabajado.	Nada plata porque tengo que trabajar.	Quizás con un negocio de comida , en eso estoy con mi pareja.
	Edad:29					
	E.Civil:SOLTERA					
	DISTRITO DE VIVIENDA:LIMA					
	Nº hijos:2					
	Nivel de estudio:TECNICO INCOMPLETO					
	Horario de trabajo:9 -8 PM LUNES A SAB					
	Puesto de trabajo:VENDEDORA DE LENTES Y ACCESORIOS DE OPTICOS					
Tiempo de trabajo:8 MESES						
E03	UBICACIÓN LABORAL:MALVINAS - VENTA DE ARTICULOS DE COMPUTO	Si, pero en lo relacionado a computo.porque he aprendido	Vendia ropa.	No siempre he trabajado	Para pagar mis estudios.	Estudio adm. Bancaria asi que me imagino trabajando en mi carrera
	Edad:21					
	E.Civil:SOLTERA					
	DISTRITO DE VIVIENDA:LIMA					
	Nº hijos:Ninguno					
	Nivel de estudio:TECNICO INCOMPLETO					
	Horario de trabajo:DE 9 A 4 PM					
	Puesto de trabajo:VENDEDORA DE ART DE COMPUTO					
Tiempo de trabajo:3 MESES						
E04	UBICACIÓN LABORAL:BARRIO CHINO -MASAJES	No, en este trabajo no, en trabajos anteriores si tenia la posibilidad de tener otros avances no?, y sacar otras experiencias laborales,pero en este trabajo estoy en el tope de mi puesto, no puedo seguir creciendo.	Como terapeuta, igual que ahora. Antes si trabajaba como recepcionista, cajera y vendedora de mostrador. Despues decidí estudiar mi carrera tècnica.	02 años mientras estudiaba	El servicio el de estar interactuando con ellos y me gusta ayudarlos y mejorar la calidad en que pueda atender a los clientes. Desarrollo mi carrera como tecnica y eso me gusta al margen de cuànto me puedan pagar,	Me gustaria tener mi propio negocio mi propio lugar y poder establecerme y solventarme como persona que eso tambien se requiere. No, quisiera tener otras oportunidades. La verdad
	Edad:36 años					
	E.Civil:Soltera					
	DISTRITO DE VIVIENDA:Los Olivos					
	Nº hijos:Ninguno					
	Nivel de estudio:Tècnica completa					
	Horario de trabajo:10:00-07:00pm					
	Puesto de trabajo:Terapeuta fisica					
Tiempo de trabajo:03 años						

ENTREVISTADAS	INFORMACION PERSONAL	1. ¿ Considera que en el tiempo que lleva trabajando ha obtenido nuevos conocimientos? (Funciones del puesto de trabajo)	2. ¿En qué se ha desempeñado en su último trabajo?	3. ¿Haz tenido lapsos prolongados de tiempo sin trabajar? ¿Cuánto?	4.¿Cuáles son los motivos que han hecho que elijas el trabajo en el que te desempeñas actualmente?	5. ¿Cómo te visualizas en 03 años?, ¿Te ves laborando en el mismo trabajo?
E05	UBICACIÓN LABORAL: MALVINAS - VENTA DE ACCESORIOS PARA CELULARES Edad: 24 años E.Civil: Soltera DISTRITO DE VIVIENDA: SMP N° hijos: Ninguno Nivel de estudio: Secundaria Completa Horario de trabajo: 10:30-7:30pm Puesto de trabajo: Vendedora de accesorios para celulares Tiempo de trabajo: 01 y 06 meses	Si, he aprendido lo que es ventas, compra y venta al por mayor y menor, no sólo vender sino ir y comprar y ayudar al dueño a hacer los tramites para importar de la misma China. También ayudo en el almacén. En todo me ha capacitado el mismo dueño.	Era supervisora de caja en un centro médico, manejaba dinero y trataba con los clientes.	02 meses, me di vacaciones sabáticas y me he estado manteniendo con mis ahorros ya después entré a trabajar aquí.	Me llamó la atención el trabajar por acá, me gusta el ámbito de las ventas, me gusta tratar con gente, en todo tipo de ventas	Con mi propia tienda, mi negocio, en el mismo rubro en donde estoy, hoy por lo que más me gusta y lo que más se también.
E06	UBICACIÓN LABORAL: MALVINAS - VENTA DE CELULARES Y ACCESORIOS Edad: 20 años E.Civil: Conviviente DISTRITO DE VIVIENDA: Pte piedra N° hijos: Ninguno Nivel de estudio: Técnica completa Horario de trabajo: 10:30-7:30pm Puesto de trabajo: Vendedora de celulares y accesorios Tiempo de trabajo: 01 año	Si, he aprendido todo sobre tecnología, cargadores, audifonos, amperage, todo ese tipo de cosas y en celulares, marcas, también. Me capacitó mi pareja el trabajo antes en este negocio.	Mi último trabajo fue en una empresa textil, realizaba control de calidad a las telas. Estudié diseño de modas.	Si, por temas de salud, aproximadamente 05 días.	Era una oportunidad mejor de trabajo, económicamente en tiempo y me llamó mucha la atención este rubro. En la empresa textil trabajaba muchas horas, en este trabajo me gusta el horario.	En tres años me gustaría tener mi propio negocio al menos con tres tiendas.
E07	UBICACIÓN LABORAL: GALERIA DEL MERCADO CENTRAL - VENTA DE ROPA MASCULINA Edad: 23 años E.Civil: Soltera DISTRITO DE VIVIENDA: SJL N° hijos: 1 Nivel de estudio: Secundaria Incompleta Horario de trabajo: 10:00-08:00pm Puesto de trabajo: Vendedora de ropa masculina Tiempo de trabajo: 02 años	Si, he aprendido, pero nadie me capacitó. Cuando llegué aquí ya sabía además porque siempre he vendido ropa para caballeros, pero uno nunca deja de aprender nuevas cosas.	Siempre he vendido ropa para caballeros, mi último trabajo también fue en ventas.	Claro, una semana, igual me cubria con mis ahorros. La ganancia es semanal.	Crecer, ahorrar y obtener algo mejor. Quisiera tener mi propio local, mi pareja ya tiene uno pero yo quiero tener el mío.	Si, me veo creciendo y no quedarme en lo mismo, tener una empresa más grande, si tengo una tal vez me junte con mi pareja.
E08	UBICACIÓN LABORAL: GALERIA DEL MERCADO CENTRAL - VENTA DE ZAPATILLAS Edad: 45 años E.Civil: Separada DISTRITO DE VIVIENDA: Sta Anita N° hijos: 3 Nivel de estudio: Secundaria Completa Horario de trabajo: 10:40am-7:30pm Puesto de trabajo: Vendedora de zapatillas Tiempo de trabajo: 03 años	Si, si he aprendido, he adquirido nuevas experiencias me ha servido en lo positivo y negativo, como es en el centro el trabajo es muy duro. No me capacitaron para las ventas, solo me dieron los precios de las zapatillas.	Siempre en ventas, pero en zapatillas ahora último en zapatillas importadas, para niños, jóvenes, adultos.	Si, por salud un lapso de dos meses, me apoyé en mis ahorros.	La necesidad, por la cual yo tenía tres hijos y tenía que mantenerlos, quería darles estudios superiores. Me vine a buscar trabajo al centro, no sabía nada de venta de zapatillas ni de ropas, aprendí por mi misma.	Quisiera abrir una tienda de calzado o de ropa porque es lo que conozco y tengo experiencia.
E09	UBICACIÓN LABORAL: MALVINAS - VENTA DE ACCESORIOS PARA CELULARES Edad: 24 años E.Civil: Conviviente DISTRITO DE VIVIENDA: Los Olivos N° hijos: 1 Nivel de estudio: Secundaria Completa Horario de trabajo: 10:00am-7:00pm Puesto de trabajo: Vendedora de accesorios para celulares Tiempo de trabajo: 01 año y 02 meses	Si, ya sabía algo, pero me están enseñando más de este negocio los propios dueños.	Si, anteriormente también trabajaba en venta de accesorios para celulares 106	Deje de trabajar 03 años, me pude mantener porque mi esposo trabajaba.	Me gusta trabajar en este rubro de venta de accesorio de celulares, porque ya tenía experiencia y porque se gana bien y claro en un futuro tener mi propio negocio, quiero aprender mas y ahorrar.	Si me gustaría tener una propia tienda, veo que esta galería está creciendo y como también es nueva me anima a seguir creciendo.

ENTREVISTADAS	INFORMACION PERSONAL	6. ¿Te sientes bien en este trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que mejorarías?	7. ¿Estudia y trabaja? ¿Lo que estudia está relacionado con lo que trabaja?	8. ¿Siempre has trabajado en....?	9. ¿Qué día de la semana tienes descanso laboral? ¿Ese día descansas ,trabajas o estudias?	10. ¿Tu horario de trabajo te permite desarrollar otras facetas de tu vida personal –familiar?	11. ¿El día que descansas te permite desarrollar en el ámbito personal- familiar?
E01	UBICACIÓN LABORAL:MESA REDONDA - VENTA DE JUGUETES Edad:25 AÑOS E.Civil:SOLTERA DISTRITO DE VIVIENDA:LIMA Nº hijos:Ninguno Nivel de estudio:TECNICO INCOMPLETO Horario de trabajo:LUNES A SABADO -9AM A 8 PM Puesto de trabajo:VENDEDORA DE JUGETES Tiempo de trabajo:6 MESES	Si me siento bien, que mejoraría ,nada, quizás el horario porque a veces no puedo salir a la hora, me tengo que quedar un poco más y más aún cuando es campaña, por ejemplo hace poco por el día del niño.	No solo trabajo, estudiaba secretariado no esta muy relacionado.	En ventas si, una vez trabaje en oficina pero no me gusto, porque hay que ir con ropa bien formal, y el horario era muy temprano y no me gustò.	Descanso los domingos solo descanso , no trabajo.	Si,cuando salgo temprano salimos a aca con los chicas o sino a veces llevo a cocinar, me preparo la comida para el día siguiente.	Si como te dije, ese día descanso nada más. Ese día voy a visitar a mis padres porque de Lunes a Sábado estoy con mi pareja.
E02	UBICACIÓN LABORAL:MESA REDONDA - ATENCION EN OPTICA VENTA DE LENTES Edad:29 E.Civil:SOLTERA DISTRITO DE VIVIENDA:LIMA Nº hijos:2 Nivel de estudio:TECNICO INCOMPLETO Horario de trabajo:9 -8 PM LUNES A SAB Puesto de trabajo:VENDEDORA DE LENTES Y ACCESORIOS DE OPTICOS Tiempo de trabajo:8 MESES	Si me siento bien, nada todo esta bien.	No solo trabajo, deje mis estudios técnicos de enfermera.	Si siempre he estado relacionada a las ventas.	Descanso los domingos ese día descanso. No estudio.	Si si me permite, paso tiempo con mi familia y amigos.	Si, porque aprovecho en hacer mis cosas.
E03	UBICACIÓN LABORAL:MALVINAS - VENTA DE ARTICULOS DE COMPUTO Edad:21 E.Civil:SOLTERA DISTRITO DE VIVIENDA:LIMA Nº hijos:Ninguno Nivel de estudio:TECNICO INCOMPLETO Horario de trabajo:DE 9 A 4 PM Puesto de trabajo:VENDEDORA DE ART DE COMPUTO Tiempo de trabajo:3 MESES	Busco algo mas formal que me permita tener más beneficios Mejoraría el horario mas flexible.	Si, estudio adm bancaria es más para finanzas, caja y bancos.	Si, siempre atendiendo	Descanso lunes y estudio ese día.	MMM mi tiempo es apretado-	Si descanso.
E04	UBICACIÓN LABORAL:BARRIO CHINO -MASAJES Edad:36 años E.Civil:Soltera DISTRITO DE VIVIENDA:Los Olivos Nº hijos:Ninguno Nivel de estudio:Técnica completa Horario de trabajo:10:00-07:00pm Puesto de trabajo:Terapeuta física Tiempo de trabajo:03 años	No me siento tan cómoda .El ambiente no es muy adecuado para tener una calidad de servicio como se lo merecen, sobre todo porque no hay implementos , las camillas no estan muy buenas y solo se espera que haya una	Por el momento no. Estoy por iniciar otras busquedas de trabajo y quisiera estudiar algo relacionado a esto, como terapia del lenguaje.	No siempre he trabajado como terapeuta.Recièn en los últimos 04 años me he desempeñado en esto, ya llevo tres años trabajando aquí. Como te habia dicho habia trabajado como	Solo los domingos. A veces descanso, otras veces voy a hacer terapias a domicilio, las veces que salen sino descanso.	Si ,si me permite, porque solo trabajo 08 horas.	Si, me permite pero ya quisiera estudiar lo que te comentè.

ENTREVISTADAS	INFORMACION PERSONAL	6. ¿Te sientes bien en este trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que mejorarías?	7.¿Estudia y trabaja? ¿Lo que estudia está relacionado con lo que trabaja?	8. ¿Siempre has trabajado en....?	9. ¿Qué día de la semana tienes descanso laboral? ¿Ese día descansas ,trabajas o estudias?	10. ¿Tu horario de trabajo te permite desarrollar otras facetas de tu vida personal –familiar?	11. ¿El día que descansas te permite desarrollar en el ámbito personal- familiar?
E05	UBICACIÓN LABORAL: MALVINAS - VENTA DE ACCESORIOS PARA CELULARES Edad: 24 años E.Civil: Soltera DISTRITO DE VIVIENDA: SMP N° hijos: Ninguno Nivel de estudio: Secundaria Completa Horario de trabajo: 10:30-7:30pm Puesto de trabajo: Vendedora de accesorios para celulares Tiempo de trabajo: 01 y 06 meses	Si, me siento bien, porque estoy aprendiendo del negocio. Creo que nada porque me pagan bien, claro depende de mis ventas y vendo bien.	No, por el momento tampoco quisiera estudiar.	No, he trabajado en un centro médico en el área de caja, en Promart también como caja	Domingos, solo descanso.	Si, totalmente, no tengo hijos.	Si me permite desarrollarme en todos los ámbitos personal, familiar, todos los ámbitos.
E06	UBICACIÓN LABORAL: MALVINAS - VENTA DE CELULARES Y ACCESORIOS Edad: 20 años E.Civil: Conviviente DISTRITO DE VIVIENDA: Pte piedra N° hijos: Ninguno Nivel de estudio: Técnica completa Horario de trabajo: 10:30-7:30pm Puesto de trabajo: Vendedora de celulares y accesorios Tiempo de trabajo: 01 año	Si me siento bien, como ya te comentaba, aquí si no tengo mucho problema, en la calle es el problema, como salimos tarde la galería donde estoy no tiene iluminación por fuera, eso si es peligroso. Es lo que cambiaría.	No, ya no estoy estudiando, estudié diseño de modas.	No, en ventas no. Recién estoy 01 año en este negocio.	Domingos. Actualmente solo descanso.	Si, si tengo tiempo a comparación de la otra empresa donde trabajaba aquí si tengo tiempo.	Si, me permite descansar pero me gustaría estudiar un curso de inglés y marketing. Eso me ayudaría mucho cuando quiera tener mi propio negocio.
E07	UBICACIÓN LABORAL: GALERÍA DEL MERCADO CENTRAL - VENTA DE ROPA MASCULINA Edad: 23 años E.Civil: Soltera DISTRITO DE VIVIENDA: SJL N° hijos: 1 Nivel de estudio: Secundaria Incompleta Horario de trabajo: 10:00-08:00pm Puesto de trabajo: Vendedora de ropa masculina Tiempo de trabajo: 02 años	Me siento agusto con este trabajo. No mejoraría nada, siento que la ubicación de este negocio ayuda a que pueda vender bien, estoy en una esquina, la mayoría pasa por aquí, eso ayuda a mis ingresos.	No, no estudio. Estudié la carrera de gastronomía, pero no he trabajado formalmente.	Si, siempre en ventas, pero en mis inicios antes de vender ropa para caballeros, vendía juguetes, pero no continué porque era muy cansado, agotador además veía que la inversión era mucho más fuerte que el retorno.	No tengo un día fijo, pero puede ser de Lunes a Viernes, cualquiera de esos días. Sábados, domingos y feriados si trabajo. Depende, a veces descanso pero otras veces cocino, algunos vecinos me llaman para cocinar en grandes proporciones, yo les preparo normal.	Si, si me permite pasar tiempo con mi familia, en especial con mi hija porque me permiten traerla, no como en otros trabajos te limita a ver a tu familia	Si, puedo descansar con mi familia y, visitar a mi mamá. A veces salimos a la calle, soy de las personas que le gusta pasar en mi casa que en la calle, pero si salimos a pasear es por mi hijita, especialmente al parque.
E08	UBICACIÓN LABORAL: GALERÍA DEL MERCADO CENTRAL - VENTA DE ZAPATILLAS Edad: 45 años E.Civil: Separada DISTRITO DE VIVIENDA: Sta Anita N° hijos: 3 Nivel de estudio: Secundaria Completa Horario de trabajo: 10:40am-7:30pm Puesto de trabajo: Vendedora de zapatillas Tiempo de trabajo: 03 años	Bien, normal ya estoy acostumbrada. Me gustaría que puedan surtir más mercadería y así se pueda vender más. La ubicación es buena porque se encuentra entrando nomás a la galería.	No, ya no estudio.	No, como ya te había comentado antes de vender aquí en el centro, tenía una bodega en mi casa, no podía salir a trabajar porque mis hijos eran muy pequeños, después ya salí a trabajar cuando crecieron.	A veces descanso los domingos, muchas veces trabajo de corrido. Pero en estas últimas semanas si descanso porque han bajado las ventas. Si, sólo descanso.	Si me puedo desenvolver con normalidad, ya mis hijos son mayores	Si, me voy a visitar a la familia, coordino algún domingo y me voy de paseo o salimos a almorzar con mi nieta y mi hija.
E09	UBICACIÓN LABORAL: MALVINAS - VENTA DE ACCESORIOS PARA CELULARES Edad: 24 años E.Civil: Conviviente DISTRITO DE VIVIENDA: Los Olivos N° hijos: 1 Nivel de estudio: Secundaria Completa Horario de trabajo: 10:00am-7:00pm Puesto de trabajo: Vendedora de accesorios para celulares Tiempo de trabajo: 01 año y 02 meses	Me siento bien, cómoda. La zona es accesible. No cambiaría nada por el momento.	No, no estudio. Tampoco he estudiado, sólo terminé la secundaria y comencé a trabajar.	Si, siempre he trabajado como vendedora, ya tengo 06 años como vendedora	Domingos. Solo descanso, cuido a mi hija y salimos a pasear.	Es un poco limitado, me gustaría tener más tiempo con mi hija, ella es pequeña, aún, no la puedo traer.	Si, el día que descanso si me permite pasar tiempo con mi familia y con mi hija.