



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL DE LOS  
MICROEMPRESARIOS EMOLIENTEROS DE UN DISTRITO EN  
LIMA - 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

**LIC. LÓPEZ SORIANO, ANGIE DE LA PAZ**

**ASESOR:**

**DRA. GONZALES SALDAÑA SUSAN HAYDEE**

**LIMA- PERÚ**

**2021**



**DEDICATORIA:**

Este trabajo va dedicado a mis padres quienes con su crianza supieron enseñarme la senda del conocimiento. Así también a mi familia por ser el motor que impulsa mi vida.

**AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a mi esposo por acompañarme y ser mi soporte siempre. A mi asesora, por su paciencia y guía. A mis docentes de la especialidad por su loable labor.

**ASESOR:**

**DRA. GONZALES SALDAÑA SUSAN HAYDEE**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Cardenas de Fernandez, Maria Hilda

**Secretario** : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

**vocal** : Mg. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

## INDICE

### **1. EL PROBLEMA**

- 1.1. Planteamiento del problema
- 1.2. Formulación del problema
  - 1.2.1. Problema General
  - 1.2.2. Problemas Específicos
- 1.3. Objetivos de la Investigación
  - 1.3.1. Objetivo general
  - 1.3.2. Objetivos específicos
- 1.4. Justificación de la investigación
  - 1.4.1. Teórica
  - 1.4.2. Metodológica
  - 1.4.3. Práctica
- 1.5. Delimitación de la investigación
  - 1.5.1. Temporal
  - 1.5.2. Espacial
  - 1.5.3. Recursos

### **2. MARCO TEÓRICO**

- 2.1. Antecedentes
- 2.2. Bases teóricas
- 2.3. Formulación de hipótesis
  - 2.3.1. Hipótesis general
  - 2.3.2. Hipótesis específicas

### **3. METODOLOGÍA**

- 3.1. Metodología de la Investigación
- 3.2. Enfoque de la Investigación
- 3.3. Tipo de la Investigación
- 3.4. Diseño de la Investigación
- 3.5. Población, muestra y muestreo
- 3.6. Variables y Operacionalización
- 3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.
  - 3.7.1. Técnica
  - 3.7.2. Descripción de Instrumentos
  - 3.7.3. Validación
  - 3.7.4. Confiabilidad
- 3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos.
- 3.9. Aspectos éticos

### **4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

- 4.1. Cronograma de Actividades
- 4.2. Presupuesto

### **5. Referencias**

- 5.1. Anexos
- 5.2. Matriz de consistencia**

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En muchos países de Latinoamérica, los problemas sociales de la venta en calles es realmente un problema, poco se ha enfocado en el comercio informal o de menor escala. Por ejemplo, en Colombia, el resultado de una investigación en las plazas públicas demuestra que las personas que laboran en este sistema son mayores de edad, realizan largas jornadas, con niveles académicos precarios o simplemente no tienen estudio (1).

El trabajo dignifica al hombre, pero no todo trabajo es decente, para conseguir que un país desarrolle y éste sea sostenible en el tiempo, se debe evaluar las condiciones de trabajo de todos los sectores y niveles, puesto que cubren una serie de temas que alteran el equilibrio y bienestar de las personas.

Las condiciones de Seguridad y Salud en trabajadores informales tienen un perfil distinto respecto a los empleados de una empresa económica y socialmente más grande. Rangel (2) (2017) presenta los resultados sobre la percepción de las condiciones laborales y acceso a la salud, siendo el resultado que en el lugar de labores de trabajadores informales están expuestos a radiación solar, al ruido o ventilación deficiente, que constituyen un problema de salud pública.

A diferencia de países como Mozambique donde el empleo informal es del 90% (3), en Latinoamérica tenemos parecidos culturales, entre ellos los oficios de venta en las calles, sólo el Colombia según el informe de empleo del año 2015, su población laboral informal es de 49.3%(4)

Estos comerciantes de menor escala y su exposición a diferentes condiciones de seguridad y salud en su trabajo pueden ser percibidas como seguras para algunos y

para otros grupos más pequeños como poco seguro (5) esto me conlleva a reflexionar sobre la situación en nuestra sociedad local, donde los vendedores de bebidas al paso, como son los emolienteros y sus propias condiciones laborales de venta callejera podrían estar mermando la salud en general de estos trabajadores independientes

La preocupación sobre el trabajo se basa en la cantidad de tiempo que la persona pasa en él, según la Organización Panamericana de Salud-OPS un trabajador en América latina pasa dos tercios de su vida en el trabajo(6, ) y es que las empresas mejor organizadas son las que cuentan con servicios de salud ocupacional, a diferencia de los pequeños y microempresarios donde no existe o no tienen este acceso.

Según la Organización Mundial de la Salud, cada año son 12.2 millones de personas que mueren en edad laboral a causa de una enfermedad no transmisible, y entre ellos, los riesgos ergonómicos y de higiene constituyen el 37% de la carga de morbilidad de enfermedades crónicas producto de su ocupación (7)

Los puestos de venta de los emolienteros es una forma de trabajo independiente y su presencia es parte de la cultura peruana. Esta bebida popular data de muchos años atrás en la historia del Perú. El emoliente etimológicamente proviene del latín emolliens, que significa medicamento ablandador (8)sin embargo, en un estudio etnobotánico, el término emoliente fue acuñado porque la bebida originalmente se suponía que mejoraba la digestión(9) al utilizar insumos naturales, pero al pasar de los años, esta bebida preparada a base de cebada, puede contener más de 30 hierbas y frutas populares como, el tamarindo, membrillo, maracuyá, airampo, hierba luisa, manzanilla, boldo, entre otros, variando la composición de acuerdo a la costumbre regional. Incluso el Instituto Nacional de Salud (INS) en su página web oficial, recomienda su consumo por sus propiedades medicinales (10.)

Los microempresarios emolienteros básicamente están agrupados en asociaciones, siendo la más representativa la Federación Nacional de Trabajadores Emolienteros y bebidas afines del Perú (FENTEPE). Estas asociaciones son relevantes económicamente para el país, dado que, solo las ventas netas de las empresas de servicios para el año 2017, según la base de datos de Instituto de Estadística e Informática (INEI) fueron de 22 361 millones de soles que representa el 8.2% de las ventas netas a nivel nacional, que corresponden a empresas constituidas como Asociaciones, sociedad civil, cooperativas y fundaciones, cifra que es más alta en comparación a las ventas de EIRL o SCRL que fueron 2.9% y 5.1% respectivamente(11)

Muchos de estos microempresarios han sufrido de agresiones físicas y hostigamiento por parte de los fiscalizadores de diferentes municipalidades (12) los cuales captaron la atención de los medios de comunicación. Ciudades como Arequipa, Trujillo y Lima, fueron el foco de atención por el maltrato recibido por parte de las autoridades en temas como inestabilidad de horarios de trabajo (13), problemas de los horarios diurnos y nocturnos; la temporalidad de una ubicación del emolientero (14) entre otros.

Por otra parte, las características del trabajo y las condiciones laborales son condicionantes sociales para la salud, según la OMS (15) y la precariedad laboral es un tema de salud pública en donde no es suficiente ver teóricamente la salud-enfermedad sino enfocar cómo está ligada a factores de riesgo e ir más allá del punto de vista biomédico, por ello es necesario entender que las determinantes sociales están también interrelacionadas (16) así como también todas las condicionantes de trabajo, que en conjunto deterioran la salud de las personas(17).

En Perú, se tiene datos sobre la falta de gestión de seguridad y salud sobre las condiciones en los centros laborales (18), sin embargo, resalta la necesidad de estudiar la relación entre la exposición urbana de agentes físicos, psicosociales y disergonómicos de un sector de la población económicamente activa como son los microempresarios emolienteros con su salud.

Entonces, existe evidencia suficiente para señalar que la salud se afecta negativamente ante la precariedad del autoempleo y sus condiciones, repercutiendo en un desequilibrio general de salud de los microempresarios emolienteros.

## **1.2. Formulación del problema**

### 1.2.1. Problema general

Por lo expuesto, y ante la exposición de estos microempresarios para laborar en condiciones de trabajo formal, pero en la vía pública, surge la pregunta principal:

¿Cómo se relacionan las condiciones de Trabajo con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relacionan las condiciones de Trabajo según la dimensión condiciones de seguridad con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?
- ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones de higiene con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?
- ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones ergonómicas con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?

- ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones psicosociales con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?

### **1.3. Objetivos**

#### 1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación de las condiciones de Trabajo y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros

#### 1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre las condiciones de Trabajo según la dimensión condiciones de seguridad con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima – 2021
- Identificar la relación entre las condiciones de Trabajo según la dimensión condiciones de higiene con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima – 2021
- Identificar la relación entre las condiciones de trabajo según la dimensión condición ergonómica con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima – 2021
- Identificar la relación entre las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones psicosociales con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021

### **1.4. Justificación de la Investigación**

#### 1.4.1. Teórica:

LA relevancia teórica del trabajo radica en que se abordarán los diferentes fundamentos teóricos para brindar un panorama más claro sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés y de esta forma poder ampliar conocimiento sobre la atención de enfermería en este grupo ocupacional y establecer estrategias para resolver el problema.

#### 1.4.2. Metodológica:

Es importante porque los resultados permitirán marcar el sendero para profundizar estudios siguientes. Se hará uso de la metodología de evaluación de un instrumento para condiciones de trabajo validado en nuestro país. Los principales beneficiados son los asociados microempresarios emolienteros. Así mismo, permitirá focalizar el autocuidado de la salud en esta ocupación.

#### 1.4.3. Práctica:

Es conveniente abordar la problemática de los grupos sociales de nuestro medio social. Las condiciones laborales de trabajadores de la calle tienen características totalmente diferentes por el mismo hecho de que su actividad se realiza en la vía pública. Los resultados permitirán aportar nuevo conocimiento que ayudaría a la gestión de la salud pública municipal que permita mejorar las condiciones laborales de los asociados.

El estudio al enfocarse en un ambiente fuera del ámbito sanitario habitualmente estudiado destaca la participación de la profesión de Enfermería en una disciplina como la Salud Ocupacional en la sociedad y el quehacer cotidiano de un grupo social con marcada presencia económica y cultural en nuestro país, como son los microempresarios emolienteros.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación:**

### **1.5.1. Temporal:**

Será durante el año 2021

### **1.5.2. Espacial:**

Se plantea realizar la investigación en dos asociaciones de emolienteros “Dos de Mayo” y “Asvequissa” del distrito de Santa Anita, Lima, Perú.

**1.5.3. Recursos:** El proyecto de investigación es autofinanciado.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

**Cacua, et al., (19)** concluyeron del estudio sobre la repercusión a la salud sobre las condiciones de trabajo de vendedores de mercado en Colombia, que el autocuidado en el entorno laboral es deficiente. Esta conclusión conlleva al análisis comparativo del trabajo precario que gran número de microempresarios emolienteros experimentan en nuestro contexto nacional, considerado que el estudio se realizó en una población laboral informal.

**Rosales-Flores, et al., (20)** en sus resultados sobre el trabajo informal en conductores de taxi de la ciudad de México, menciona que más del 90% de los individuos presentó al menos un componente del síndrome metabólico, siendo la dislipidemia la enfermedad con mayor prevalencia, seguido de obesidad, diabetes mellitus e hipertensión arterial. Esta información motiva a continuar explorando sobre las condiciones de trabajo y examinar las intervenciones preventivas de salud que son

poco atendidas, así como el enfoque de clases sociales ocupacionales como son el grupo social microempresario emolientero.

**Mendoza-Mestanza, (21)** concluye en su estudio que las relaciones interpersonales, los sentimientos de reconocimiento laboral, la oportunidad de crecimiento personal son factores psicosociales significativos para satisfacer las demandas psicológicas, pero esto no necesariamente es aplicable para los trabajadores independientes, donde la autoridad máxima es el propio trabajador.

En España, **Garzón, et al., (22)** investigaron sobre las condiciones de trabajo en la dimensión ergonomía, en un grupo de recolectores de café en donde pudieron identificarse desórdenes musculoesqueléticos debido a posturas fuera del ángulo de confort, y; a pesar de no haberse encontrado asociación significativa, se puso en evidencia múltiples factores de riesgo y no solo ergonómicos que no se estudiaron. Ello pone en manifiesto que el abordaje para las condiciones de trabajo deber ser integral y que agrupe los principales factores de riesgo. El expendio callejero del emolientero es una ocupación que especialmente está expuesto a diversos riesgos de seguridad y salud.

**Casco et al., (23)** utilizó la Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud se encontró que más del el 65% de precariedad laboral está presente en mujeres adultas , esto se sustenta en la doble presencia trabajo-hogar que deben optar muchas mujeres para sobrevivir, el cual muchas veces se invisibiliza y no es considerado como condición extralaboral que contribuye al estado completo de bienestar y salud. Las condiciones de trabajo en la calle por lo general está ligada a la precariedad laboral que se acrecienta en el género femenino.

**Guedes y Monçores. (24)** nos dicen que la excesiva carga horaria del trabajo, la baja remuneración salarial y la desprotección social son marcadores ocupacionales de precariedad laboral, esta investigación longitudinal utilizó los datos de una encuesta nacional que analizó cinco dimensiones, una de ellas las condiciones de trabajo, entre empleadas domésticas y cuidadoras profesionales; esto nos invita a reflexionar sobre si la remuneración promedio del microempresario emolientero se podría considerar un factor socioeconómico vinculado a las condiciones de trabajo y por ende su salud.

Respecto a ello, **Carrión y Hernández. (25)** demostraron tras aplicar el cuestionario sobre condiciones de trabajo de carácter psicosocial, que la percepción de factores percibidos como dañinos, aumentan la posibilidad de originar desgaste psíquico. Es posible que los individuos dedicados a este tipo de trabajo hayan adquirido cierta normalidad ante la exposición de condiciones físicas, ergonómicas, de seguridad o psicosocial desfavorables, es decir, trabajar ante la inobservancia de laborar en malas condiciones de trabajo que atentan contra su bienestar.

**Sabastizagal et al., (16)** sobre las condiciones laborales reveló que *”40.7% no tienen servicio de salud ocupacional”*, además, las personas encuestadas no pasaron por evaluación médica ocupacional y tampoco tienen alguna persona de seguridad y salud que los represente. La carencia de una cultura de seguridad y salud ocupacional independientes, micro y pequeños empresarios se hace evidente.

**Medina-Gómez y López Arellano (26)** en su estudio sobre la informalidad laboral y el derecho a la salud en México esquematiza la heterogeneidad del aseguramiento social el cual deriva de las economías mayoritarias como son los grupos formales, no obstante, las diferencias ocupacionales fragmentan aún más la atención de salud, lo cual divide a los trabajadores y dificulta el derecho al trabajo y la salud por falta de especialización de atención, siendo los más afectados aquellos individuos que no

gozan de un comité de seguridad y salud que defienda sus derechos dejando que la precarización permanezca en este sector comercial. Las carencias de un sistema de salud se visibilizan también en los indicadores sobre accesibilidad para atención de salud y el Perú no es ajeno a ello.

## **2.2. Bases Teóricas**

En nuestro país, dedicarse a la venta formal de emolientes y bebidas afines requiere de un proceso formal que se gestiona individualmente en la municipalidad distrital donde se desea laborar. Y, a pesar de que esta forma de trabajo independiente posee una ley que circunscribe su actividad económica como servicio de venta de bebidas, Sección I, División 56, Grupo 563, Clase 5630 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), en la realidad no se distingue de un trabajo de tipo informal.

### **2.2.1. Definición de la Variable**

El ser humano históricamente ha tenido y tiene la necesidad de trabajar, sea por satisfacción personal de cubrir alguna necesidad, como ayuda a un colectivo de sus pares o como un medio para obtener una retribución económica. El trabajo es una característica que representa al ser humano. Deriva de la actividad del individuo, puede ejecutarse en cualquier espacio y está sometida a condiciones de aquel ambiente laboral (27).

El trabajo involucra la relación e interacción entre el ser humano y su entorno inmediato, y para controlar las condiciones de trabajo se instauran normativas que establecen las condiciones más propicias referente a Seguridad y Salud en el trabajo.

El ambiente de trabajo del emolientero es la calle, y; siendo un derecho constitucional, que el estado garantice a todo peruano el derecho a “*gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida*”(28), son los organismos gubernamentales los responsables de las condiciones laborales de la venta en las calles; la presencia de ruido y humos producto de la gran cantidad de vehículos de la ciudad, polvo del ambiente en zonas donde no existe pavimento, por ejemplo, son condiciones nocivas que están presentes y afectan no solo a los emolienteros que laboran en la vía pública, sino para cualquier ciudadano.

### **Condiciones y Medio ambiente de Trabajo:**

Las condiciones de Trabajo provienen de la organización y el contenido del trabajo, y es en este proceso de trabajo que se genera determinantes del ambiente físico, de tipo emocional y de tipo cognitivo, y que a su vez exige un requerimiento físico y mental para ejecutar dicho trabajo(25). Son resultantes de factores sociales y organizacionales que pueden compensar o intensificar riesgos para la salud e impactar según varios aspectos.

La presencia de cualquier condición que implica un determinado nivel de riesgo para los individuos, se le considera exposición.

**Condiciones de Salud en el Trabajo:** Son aquellas determinantes de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determina el perfil sociodemográfico de los trabajadores, así como su morbilidad.

### **Dimensiones de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Dimensión Seguridad:** Según el Instituto Nacional INSST, “*es una disciplina técnica que engloba técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo*”(30); donde el comportamiento humano es un elemento importante para la configuración de un accidente.

**Dimensión Higiene:** Es aquella referida a factores físicos, químico o biológicos del ambiente de origen laboral, que interfiere en la producción de trabajo y son causantes de enfermedades ocupacionales.

La higiene en el trabajo “*se interesa por los factores de riesgo cuyos efectos tienen una relación directa con el daño que causan en corto plazo*”(31)

**Dimensión Ergonomía:** Se puede definir a la ergonomía como “*conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona de forma multidisciplinar, cuyo objetivo es la correcta acomodación entre el puesto de trabajo, el entorno y las características de la persona*”(32)

**Dimensión Psicosocial:** Aspecto de la salud del trabajo referido a las perturbaciones psíquicas y mentales con relación al trabajo, la organización y su entorno (25).

Cuando la expectativa de una persona se confronta a las condiciones reales de trabajo surge un desequilibrio que frecuentemente termina en estrés laboral. Sin embargo, el estrés es sólo un aspecto para valorar dentro de la dimensión psicosocial.

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General:**

H<sub>1</sub>:” Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.”

H<sub>0</sub>: “No existe relación significativa entre condiciones de Trabajo y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros”

### **2.3.2. Hipótesis Específicas falta cambiar las hipótesis**

H<sub>E1</sub>: “Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión seguridad y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.”

H<sub>E10</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión seguridad y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.

H<sub>E2</sub>: “Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión Higiene y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.”

H<sub>E20</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión higiene y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.

H<sub>E3</sub>: “Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión ergonómica y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros”

H<sub>E30</sub>: No existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión ergonómica y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.

H<sub>E4</sub>: “Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión psicosocial y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.”

H<sub>E40</sub>: No existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión psicosocial y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Metodología de la Investigación:

La presente investigación es Deductiva, porque permite el análisis de macro principios de un tema específico, basados en el razonamiento de hechos generales a hechos particulares.

#### 3.2. Enfoque de la Investigación:

Cuantitativo porque sus variables nos permiten cuantificar los datos obtenidos los que se analizarán mediante procesos estadísticos. Es a su vez prospectivo porque el hecho a estudiar se realiza después de iniciado el estudio.

#### 3.3. Tipo de la Investigación:

Básica, porque conducen a resultados y observaciones de interés de la investigadora, se preocupa por incrementar el conocimiento sobre la Salud Ocupacional en determinado grupo social.

De nivel o alcance correlacional, por las dos variables a estudiar; Condiciones de Trabajo y Salud General.

#### 3.4. Diseño de la Investigación

El diseño es sin intervención correlacional, porque relaciona ambas. Es un método científico que busca conocer la asociación entre las variables en un contexto en particular, mas no causa- efecto ni consecuencia.

#### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población de individuos de las asociaciones de emolienteros en el distrito a estudiar son dos asociaciones de 85 personas por lo tanto se trabajará con toda la población.

El tipo de muestreo es probabilístico, de tipo aleatorio simple el cual se realizará en base al total de la población.

Criterios de Inclusión:

- Ser trabajador emolientero de una asociación reconocida en el distrito a estudiar.
- Tener una antigüedad mínima de 3 meses continuos
- Trabajar de forma continua en esta ocupación.

Criterios de Exclusión:

- Edad > 60 años
- Tener alguna discapacidad física evidente o enfermedad declarada.

### 3.6. Variables y Operacionalización

Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición operacional: son todos los elementos que rodean al individuo y que tienen que ver con Condiciones de seguridad: Condiciones de higiene, Condiciones ergonómicas y Condiciones psicosociales

| <b>Dimensiones</b>        | <b>Indicadores</b>             | <b>Escala de Medición</b> | <b>Escala Valorativa en rangos</b> |
|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| -Condiciones de seguridad | Seguridad física, y de trabajo |                           | Buena                              |

|                            |                                      |         |         |
|----------------------------|--------------------------------------|---------|---------|
| -Condiciones de higiene    | Física, auditiva y exposición olores | Ordinal | Regular |
| -Condiciones ergonómicas   | Manipulación de fuerzas              |         | Malo    |
| -Condiciones psicosociales | Relaciones, emociones y estrés.      |         |         |

**Variable 2:** Estrés laboral de los microempresarios emolienteros

Definición operacional: Son todos los elementos que están en el entorno del trabajador que le provocan reacciones emocionales

| Dimensiones               | Indicadores                            | Escala de Medición | Escala Valorativa en rangos  |
|---------------------------|--|--------------------|--|
| Territorio organizacional | Espacio privado de trabajo             | Ordinal            | Bajo nivel de estrés <101<br>Nivel Medio de estrés: de103-119<br>Estrés:120-128<br>Alto nivel de estrés >129 |
| Tecnología                | Uso adecuado de la tecnología          |                    |  |
| Influencia del líder      | Intervención y efectividad             |                    |  |
| Falta de cohesión         | Notoriedad dentro del grupo de trabajo |                    |  |
| Respaldo del grupo        | Respaldo de metas                      |                    |  |
| Estructura Organizacional | Intervención y efectividad             |                    |  |
| Clima organizacional      | Estrategia organizativa                |                    |  |

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnica

Para la recolección de datos se considerará a los microempresarios emolienteros que laboran de forma regular que son en total 85 personas.

Se utilizará para la variable independiente condiciones de trabajo, la técnica de la Encuesta con el instrumento cuestionario CTESLAC.

Para la variable dependiente estrés laboral, se utilizará la técnica Encuesta con su instrumento Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

### 3.6.2. Descripción de Instrumentos

El cuestionario CTESLAC, es el acrónimo de Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe, es un cuestionario aporta información sobre la situación de la salud laboral de los trabajadores en aspectos básicos de las condiciones laborales, está conformado por 77 preguntas divididas en 6 grupos:

- Características sociodemográficas (07 preguntas)
- Condiciones de Empleo (14 preguntas)
- Condiciones de trabajo (21 preguntas)
- Estado de Salud (21 preguntas)
- Recursos y actividades preventivas (06 preguntas)
- Características familiares (08 preguntas)

Es un instrumento sencillo tanto en la aplicación e interpretación de resultados, lo que permitirá analizar en el contexto de los

microempresarios su situación multifacética como son las condiciones laborales.

La escala de Estrés Laboral OIT-OMS, es un instrumento de exploración psicológica y tiene la capacidad de predecir riesgos psicosociales. Se divide en 7 áreas: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

Según el estudio de investigación y la adaptación peruana del instrumento, del puntaje obtenido se obtienen niveles de estrés laboral:

| <b>Niveles de Estrés Laboral</b> | <b>Puntaje</b> |
|----------------------------------|----------------|
| Bajo Nivel de Estrés             | <101           |
| Nivel intermedio                 | 103 – 119      |
| Estrés                           | 120 – 128      |
| Alto nivel de estrés             | > 129          |

Cabe señalar que los baremos originales de la escala consideran: Bajo Nivel de Estrés, Nivel Intermedio, Estrés, Alto Nivel de Estrés < 90,2; 90,3 – 117,2; 117,3 – 153,2 y >153,3 respectivamente.

En el presente estudio se utilizarán los baremos adaptados a nuestra población peruana.

### 3.6.3. Validación

El CTESLAC, es una encuesta realizada por la red de Expertos en Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. Como resultado de la fiabilidad y cumplimiento de las preguntas, I. Sabastizagal, J. Astete y Fernando G. Benavides (2018) concluyen que el CTESLAC sucede con suficiente variabilidad para ser fiable. Las dimensiones son medidas a través de diferentes preguntas trazadoras y la correlación entre respuestas y entre dimensiones es alta y estadísticamente significativa encontrándose una varianza entre 0.8 y 2.5.

La escala de Estrés OIT-OMS fue validado en Perú por A. Suárez Tunanñaña en el año 2013. Se utilizó el análisis factorial para determinar la validez y, según los resultados, el 64.71 % de la varianza explicada ofrece validez tanto en constructo como en contenido.

#### 3.6.4. Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario CTESLAC se determinó a través del alpha de Cronbach, donde se obtuvo  $\alpha = 0,966$ , considerado como un nivel de confiabilidad alto.

La Escala de Estrés OIT-OMS, el instrumento obtuvo un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.9218$ , lo que indica una alta adecuación del instrumento para este estudio.

### 3.7. Plan de Procesamiento y análisis de datos

El presente proyecto de investigación comenzará con la solicitud del permiso para ejecutar el proyecto de investigación a las asociaciones “Dos de Mayo” y “Asvequissa” del distrito de Santa Anita, ciudad de Lima. Ellos a través de su comité y representante emitirán la aprobación del estudio.

El siguiente paso será llevar a cabo la recolección de datos en cada puesto de trabajo; se entregará el Consentimiento Informado a cada aspirante a participante que cumpla los criterios de inclusión para la autorización respectiva. Luego de ello, cada participante deberá responder las preguntas de los cuestionarios CTESLAC y de ESTRES OIT-OMS, el encuestador será quien complete la información para no interrumpir con las labores del microempresario emolientero.

Sólo se utilizarán los cuestionarios que estén correctamente llenados y por completo, para disminuir posibilidad de error.

Para el procesamiento de la Información se utilizará en primera instancia el programa Microsoft Excel, esta base de datos se exportará al software STATA 14.0 cuya aplicación permitirá realizar el análisis bivariado y la subsecuente representación gráfica.

Finalmente se realizará la redacción del informe final.

### 3.8. Aspectos Éticos

El presente proyecto de investigación se realizará respetando los principios bioéticos de Beneficencia, Autonomía, No maleficencia y justicia.

- Se mantendrá la confidencialidad de los participantes del estudio, para lo cual se asignará una codificación a cada uno de ellos.
- La única persona que tendrá acceso es la investigadora.
- Se reservará el nombre de la empresa donde laboran los teletrabajadores.
- Se enviará a ambas asociaciones las conclusiones del estudio.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de Actividades

Cronograma

| ACTIVIDADES                                  | 2020 |   |   |   |   | 2021 |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|--|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
|  | A    | S | O | N | D | E    | F | M | A | M | J | J | A |   |  |  |  |
| INICIO                                       |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Revisión de literatura                       | ■    |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Redacción del título                         |      | ■ |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Esquema de Proyecto de Investigación         |      |   | ■ |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Elaboración de Objetivos                     |      |   |   | ■ |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Redacción de la Justificación                |      |   |   |   | ■ |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| DESARROLLO                                   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Revisión bibliográfica                       |      |   |   | ■ |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Elaboración del Marco Teórico                |      |   |   |   | ■ |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Revisión de instrumentos                     |      |   |   |   |   | ■    |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Revisión del diseño de investigación         |      |   |   |   |   |      | ■ |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Operacionalización de variables              |      |   |   |   |   |      |   | ■ |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Redacción del plan de procesamiento de datos |      |   |   |   |   |      |   |   | ■ |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Análisis de datos                            |      |   |   |   |   |      |   |   |   | ■ |   |   |   |   |  |  |  |
| Presentación de avance del proyecto          |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   | ■ |   |   |   |  |  |  |
| CIERRE                                       |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
| Redacción del borrador del Trabajo final     |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   | ■ |   |   |  |  |  |
| Revisión y corrección del borrador           |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   | ■ |   |  |  |  |
| Transcripción y entrega de trabajo final     |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   | ■ |  |  |  |
| Sustentación del trabajo final               |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   | ■ |  |  |  |

##### 4.2. Presupuesto

|             | Ítem                         | Cantidad | Valor unitario (Soles) | Subtotal (Soles) |
|-------------|------------------------------|----------|------------------------|------------------|
| Suministros | Software estadístico         | 1        | 500.0                  | 500.0            |
|             | Materiales de oficina        | 1        | 80.0                   | 80.0             |
|             | Computadora portátil         | 1        | 2500.0                 | 2500.0           |
|             | Servicio de internet         | 1        | 320.0                  | 320.0            |
|             | Otros gastos administrativos | 1        | 500.0                  | 500.0            |
|             | Imprevistos                  | 1        | 200.0                  | 200.0            |
|             | <b>TOTAL S/.</b>             |          |                        | <b>4100.0</b>    |

## **5. REFERENCIAS**

### 5.1. Anexos

#### 5.1.1. Cuestionario CTESLAC

#### 5.1.2. Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS

### 5.2. Consentimiento Informado

### 5.3. Matriz de Consistencia

### 5.4. Referencias Bibliográficas

### 5.1.1. Cuestionario CTESLAC

#### Cuestionario CTESLAC

##### A. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

1. Edad: \_\_\_\_\_ (años cumplidos)    2. Sexo: M ( ) F ( )    Fecha de entrevista: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2021

3. Lugar de Nacimiento: \_\_\_\_\_ (distrito), \_\_\_\_\_ (provincial)

|  |
|--|
| <p>4. ¿Cuál es el último año, grado o nivel de instrucción que usted aprobó o completó?</p> <p>Sin nivel <input type="checkbox"/> (1)</p> <p>Educación inicial <input type="checkbox"/> (2)</p> <p>Primaria incompleta <input type="checkbox"/> (3)</p> <p>Primaria completa <input type="checkbox"/> (4)</p> <p>Secundaria incompleta <input type="checkbox"/> (5)</p> <p>Secundaria completa <input type="checkbox"/> (6)</p> <p>Superior no universitaria incompleta <input type="checkbox"/> (7)</p> <p>Superior no universitaria completa <input type="checkbox"/> (8)</p> <p>Superior universitaria incompleta <input type="checkbox"/> (9)</p> <p>Superior universitaria completa <input type="checkbox"/> (10)</p> |
|--|

##### B. INFORMACIÓN GENERAL:

Las siguientes preguntas se refieren a su trabajo principal, en los últimos 30 días.

|   |  |
|---|--|
| <p>5. Indíqueme dos funciones o tareas principales que realiza en su trabajo (principales tareas)</p>   | <p>5.1. Aproximadamente ¿cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su empresa?</p> <p>Colocar número _____</p> |
| <p>6. ¿Cuál es la principal actividad económica de la empresa, organización o institución en la que usted trabaja o a la que usted se dedica?</p> | <p>7. Aproximadamente ¿cuántas personas incluyéndose usted, trabajan en su empresa?</p> <p>Colocar número _____</p>    |

##### C. CONDICIONES DE EMPLEO

En su trabajo...

|   |  |
|---|--|
| <p>8. A la semana ¿Cuántas horas trabaja usted como promedio?</p> <p>Indicar número de horas _____</p> <p>(Si el encuestado tiene dificultades en calcular pedirle horas promedio del día, y ayudar a calcular)</p> | <p>9. Habitualmente ¿Qué días de la semana trabaja?</p> <p><input type="checkbox"/> (1). Lunes a viernes</p> <p><input type="checkbox"/> (2). Lunes a sábado;</p> <p><input type="checkbox"/> (3). Lunes a Domingo;</p> <p><input type="checkbox"/> (4). Sólo fines de semana y festivos o feriados;</p> <p><input type="checkbox"/> (5). Días irregulares o no fijos o movibles</p> |
| <p>10. Habitualmente ¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tiene usted?</p> <p><input type="checkbox"/> (1). Jornada mañana y tarde</p> <p><input type="checkbox"/> (2). Jornada continua, de mañana</p>        |  |

|   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (3). Jornada continua, de tarde-noche<br><input type="checkbox"/> (5). Turnos rotativos, excepto el turno de noche<br><input type="checkbox"/> (4). Jornada continua, de noche-madrugada<br><input type="checkbox"/> (6). Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche<br><input type="checkbox"/> (7). Jornadas irregulares o variables según los días<br><input type="checkbox"/> (8). Otros (especificar) _____ |   |
| 11. Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación (ONP/AFP)?   | 11.1. Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de salud (EsSalud, SIS, EPS)?  |
| <input type="checkbox"/> (0) No<br><input type="checkbox"/> (1) Sí, a Oficina de Normalización Previsional (ONP)<br><input type="checkbox"/> (2) Administradora de fondos de pensiones (AFP)<br><input type="checkbox"/> (3) otro<br><input type="checkbox"/> (8) No Sabe<br><input type="checkbox"/> (9) No Responde   | <input type="checkbox"/> (0) No<br><input type="checkbox"/> (1) Sí, a EsSalud<br><input type="checkbox"/> (2) Sí, a Entidades prestadoras de salud (EPS)<br><input type="checkbox"/> (3) otro<br><input type="checkbox"/> (8) No Sabe<br><input type="checkbox"/> (9) No Responde |

| En su trabajo, ¿usted puede...  | Sí | No | No sabe | No responde |
|---|----|----|---------|-------------|
| 12. ¿Tomarse vacaciones pagadas sin problema?   | 1  | 2  | 8       | 9           |
| 13. ¿Tomarse los días feriados o de descanso sin problema?                            | 1  | 2  | 8       | 9           |
| 14. ¿Tomarse el descanso médico, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita? | 1  | 2  | 8       | 9           |
| 15. ¿Ir al médico cuando lo necesita sin problema?                                    | 1  | 2  | 8       | 9           |
| 16. ¿Hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?                   | 1  | 2  | 8       | 9           |

|  |   |
|--|---|
| 17. En su trabajo principal, ¿usted es...?   | 18. En su trabajo principal, ¿tiene usted un contrato o acuerdo?  |
| <input type="checkbox"/> (1) Patrón o empleador (dueño, propietario o socio) (pasa P14)<br><input type="checkbox"/> (2) Trabajador independiente o por cuenta propia (pasa P14)<br><br><input type="checkbox"/> (3) Trabajador dependiente o asalariado<br><input type="checkbox"/> (4) Trabajador del hogar<br><input type="checkbox"/> (5) Trabajador familiar no remunerado<br><input type="checkbox"/> (8) No Sabe | <input type="checkbox"/> (1) Escrito<br><input type="checkbox"/> (2) Oral o verbal<br><input type="checkbox"/> (3) No tiene contrato<br><input type="checkbox"/> (8) No Sabe<br><input type="checkbox"/> (9) No Responde              |
| 19. En su trabajo principal, ¿qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene usted?   | 20. Además del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?   |
| <input type="checkbox"/> (1) Fijo, indefinido o permanente<br><input type="checkbox"/> (2) Temporal (por periodos o meses)<br><input type="checkbox"/> (3) Pasantía, beca de estudios o en prácticas<br><input type="checkbox"/> (8) No Sabe<br><input type="checkbox"/> (9) No Responde   | <input type="checkbox"/> (1) Sí, de manera habitual<br><input type="checkbox"/> (2) Sí, pero sólo ocasionalmente<br><input type="checkbox"/> (3) Sí, trabajo de temporada<br><input type="checkbox"/> (4) No, no tengo otros trabajos |
| 21. ¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?   |   |
| <input type="checkbox"/> (1) Menos de 850 soles<br><input type="checkbox"/> (2) Entre 851 a 1700 soles<br><input type="checkbox"/> (3) Entre 1701 a 2550 soles   | <input type="checkbox"/> (4) Entre 2551 a 3400 soles<br><input type="checkbox"/> (6) Más de 4000<br><input type="checkbox"/> (9) No responde  |

**D. CONDICIONES DE TRABAJO: Condición de Seguridad**

| En su ocupación y en una jornada de trabajo habitual usted ¿con qué frecuencia.....  | Siempre | Mucha veces | Algunas veces | Casi nunca | Nunca | No sabe | No responde |
|--|---------|-------------|---------------|------------|-------|---------|-------------|
| 22. Trabaja en ambientes con suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?   | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 23. Trabaja en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocarle una caída?   | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 24. Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños o lesiones como: cortes, golpes, raspones o raspadura, pinchazos, amputaciones, etc. | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |

**E. CONDICIONES DE TRABAJO: Condiciones de Higiene**

| En su ocupación y en una jornada de trabajo habitual usted ¿con qué frecuencia.....  | Siempre | Mucha veces | Algunas veces | Casi nunca | Nunca | No sabe | No responde |
|--|---------|-------------|---------------|------------|-------|---------|-------------|
| 25. Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?   | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 26. Aplica o manipula o su piel está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas como: solventes, pesticidas, bencina, cloro, colorantes, pintura, entre otros         | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 27. Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla? No incluye el humo de tabaco   | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 28. Manipula o está en contacto con, animales o personas que pueden estar infectados o materiales contaminados como: basura, fluidos corporales, material de laboratorio, etc. | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 29. Está expuesto directamente a los rayos del sol o radiación por un periodo mínimo de 1 hora diaria?<br>(En caso de contestar 4,5,8 o 9, pasar a la 30)                      | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |

(Sólo para e= 1, 2 o 3)

29.1. ¿En qué horario durante el día se expone directamente a los rayos del sol durante su jornada laboral?

(1) Mañana (antes de las 10 am.)     (2) Medio día (10 am a 2pm)     (3) Tarde (después de las 2pm)

**F. CONDICIONES DE TRABAJO: Condición de ergonomía**

| En su ocupación y en una jornada de trabajo habitual usted ¿con qué frecuencia.....           | Siempre | Mucha veces | Algunas veces | Casi nunca | Nunca | No sabe | No responde |
|---|---------|-------------|---------------|------------|-------|---------|-------------|
| 30. ¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas(posiciones)incómodas o forzadas?       | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 31. ¿Levanta, traslada, empuja o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados? | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 32. ¿Hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos?                           | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |

## G. CONDICIONES DE TRABAJO: Condición Psicosocial

| En su ocupación y en una jornada de trabajo habitual usted ¿con qué frecuencia.....                                  | Siempre | Mucha veces | Algunas veces | Casi nunca | Nunca | No sabe | No responde |
|--|---------|-------------|---------------|------------|-------|---------|-------------|
| 33. ¿Tiene que trabajar muy rápido?  | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 34. ¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?   | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 35. ¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?  | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 36. ¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?  | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 37. ¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?  | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 38. ¿Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?  | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 39. ¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo?                                     | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 40. ¿Recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?  | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |
| 41. Piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado? | 1       | 2           | 3             | 4          | 5     | 8       | 9           |

| 42. ¿Está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado? |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1) Nada preocupado   | <input type="checkbox"/> (5) Muy preocupado |
| <input type="checkbox"/> (2) Poco preocupado   | <input type="checkbox"/> (8) No Sabe        |
| <input type="checkbox"/> (3) Más o menos preocupado  | <input type="checkbox"/> (9) No Responde    |
| <input type="checkbox"/> (4) Bastante preocupado   |   |

## H. SALUD

| 43. En las últimas dos semanas, dígame Usted en general, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud   |                     |                       |                       |                             |         |
|---|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> (1) Muy buena <input type="checkbox"/> (5) Muy mala<br><input type="checkbox"/> (2) Buena <input type="checkbox"/> (8) No sabe<br><input type="checkbox"/> (3) Regular <input type="checkbox"/> (9) No responde<br><input type="checkbox"/> (4) Mala |                     |                       |                       |                             |         |
| En el último mes.....¿con qué frecuencia usted...   | Más que lo habitual | Igual que lo habitual | Menos que lo habitual | Mucho menos que lo habitual | No sabe |
| 44. Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida  | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |
| 45. Se ha sentido capaz de tomar decisiones   | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |
| 46. Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias   | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |
| 47. Ha sido capaz de enfrentar sus problemas  | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |
| 48. Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida  | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |
|   | Más que lo habitual | Igual que lo habitual | Menos que lo habitual | Mucho menos que lo habitual | No sabe |
| 49. Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones  | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |
| 50. Se ha sentido constantemente bajo presión   | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |
| 51. Ha sentido que no puede superar sus dificultades  | 4                   | 3                     | 2                     | 1                           | 8       |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 52. Se ha sentido triste o deprimido/a         | 4 | 3 | 2 | 1 | 8 |
| 53. Ha perdido confianza en sí mismo/a         | 4 | 3 | 2 | 1 | 8 |
| 54. Ha estado pensando que usted no vale nada  | 4 | 3 | 2 | 1 | 8 |
| 55. Ha podido concentrarse bien en lo que hace | 4 | 3 | 2 | 1 | 8 |

|  |    |    |         |             |
|--|----|----|---------|-------------|
| Durante los últimos 12 meses, usted...                                 | Sí | No | No sabe | No responde |
| 56. ¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo? | 1  | 2  | 8       | 9           |

|   |
|---|
| <b>57. ¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que ha sido causado por el trabajo?</b>  |
| <input type="checkbox"/> (1) Sí <input type="checkbox"/> (2) No <input type="checkbox"/> (8) No sabe <input type="checkbox"/> (9) No responde                             |
| <b>58. ¿En los últimos 12 meses cuántos días ha perdido por estar con descanso médico a causa de un accidente o una enfermedad relacionada con el trabajo?</b>            |
| Colocar número _____  |
| <b>59. Tiene usted alguna discapacidad permanente registrada al CONADIS</b>   |
| <input type="checkbox"/> (1) Sí<br><input type="checkbox"/> (2) No (pasar a pregunta 34)<br><input type="checkbox"/> (8) No Sabe <input type="checkbox"/> (9) No Responde |
| <b>60. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?</b>   |
| Especificar: _____  |

## I. RECURSOS Y ACCIÓN PREVENTIVA

### En su ocupación...

|   |
|---|
| <b>61. ¿Está informado respecto a los riesgos para su salud y seguridad relacionada con su trabajo?</b>   |
| <input type="checkbox"/> (1) Muy bien informado/a <input type="checkbox"/> (5) No está informado/a<br><input type="checkbox"/> (2) Bien informado/a <input type="checkbox"/> (8) No sabe<br><input type="checkbox"/> (3) Mal informado/a <input type="checkbox"/> (9) No responde<br><input type="checkbox"/> (4) Muy mal informado/a |

|  | Sí                  | No | No sabe | No Responde | No aplica |
|--|---------------------|----|---------|-------------|-----------|
| 62. Para el desarrollo de su trabajo, usted requiere el uso de equipos de protección personal (como por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc.) <i>(En caso de contestar 2,8,9 o 10, pasar a la 65)</i> | 1<br>(pasa a la 63) | 2  | 8       | 9           | 10        |
| 63. ¿Dispone de equipos de protección personal como por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc., obligatorios para sus tareas?   | 1<br>(pasa a la 64) | 2  | 8       | 9           | 10        |
| 64. Recibió capacitación para el adecuado uso  | 1                   | 2  | 8       | 9           | 10        |
| 65. En su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?   | 1                   | 2  | 8       | 9           | 10        |
| 66. En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio o área de salud ocupacional?  | 1                   | 2  | 8       | 9           | 10        |
| 67. En su centro de trabajo, ¿existe delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?  | 1                   | 2  | 8       | 9           | 10        |
| 68. En su centro de trabajo, en los últimos 24 meses ¿le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o  | 1                   | 2  | 8       | 9           | 10        |



### 5.1.2. Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS

| N° | Preguntas  | Nunca | Rara vez | Ocasional-mente | Algunas veces | Frecuentemente | Generalmente | Siempre |
|----|--|-------|----------|-----------------|---------------|----------------|--------------|---------|
| 1  | La gente no comprende la misión y metas de la organización   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 2  | La forma de rendir informes sobre superior y subordinado me hace sentir presionado.                    |       |          |                 |               |                |              |         |
| 3  | No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.                            |       |          |                 |               |                |              |         |
| 4  | El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.                               |       |          |                 |               |                |              |         |
| 5  | Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 6  | Mi supervisor no me respeta  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 7  | No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 8  | Mi equipo no respalda mis metas profesionales.   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 9  | Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización                                 |       |          |                 |               |                |              |         |
| 10 | La estrategia de la organización no es bien comprendida.   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 11 | Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.                           |       |          |                 |               |                |              |         |
| 12 | Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 13 | Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 14 | No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.                                  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 15 | No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 16 | La estructura formal tiene demasiado papeleo.  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 17 | Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 18 | Mi equipo se encuentra desorganizado.  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 19 | Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. |       |          |                 |               |                |              |         |
| 20 | La organización carece de dirección y objetivo.  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 21 | Mi equipo me presiona demasiado.   |       |          |                 |               |                |              |         |
| 22 | Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.                              |       |          |                 |               |                |              |         |
| 23 | Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 24 | La cadena de mando no se respeta.  |       |          |                 |               |                |              |         |
| 25 | No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia                                    |       |          |                 |               |                |              |         |

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: **“Condiciones de trabajo y estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima”**. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** “Condiciones de trabajo y estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima”

**Nombre del investigador principal:** Lic. Enf. Angie De la Paz López Soriano

**Propósito del estudio:** Determinar la relación de las condiciones de Trabajo y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.

**Participantes:** Está orientado a los vendedores emolienteros y bebidas afines del distrito de Santa Anita

**Participación:** Si decide participar se le realizarán preguntas de 02 cuestionarios con alternativas, la cual le tomará alrededor de 20 minutos

**Participación voluntaria:** Su participación es voluntaria,

**Beneficios por participar:** Al finalizar el estudio se entregarán las conclusiones al representante de la asociación de emolienteros a la que pertenece y si desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los cuestionarios realizados.

**Inconvenientes y riesgos:** El presente estudio no representa riesgo alguno para su salud.

**Costo por participar:** Los costos del estudio son asumidos por la investigadora y no le ocasionaran gasto alguno.

**Remuneración por participar:** Si Ud. decide participar no recibirá ningún incentivo económico, sólo el profundo agradecimiento por el tiempo brindado.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida será codificada y no se utilizarán nombres. Solo la investigadora tendrá acceso a la base de datos del estudio. No se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

**Renuncia:** Usted es libre de retirarse en cualquier punto o no participar en una parte del estudio sin daño alguno.

**Consultas posteriores:** Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a...

**Contacto con el Comité de Ética:**

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

5.4. Matriz de Consistencia

| Formulación del Problema  | Objetivos   | Hipótesis  | Variables  | Diseño metodológico  |
|---|---|--|--|--|
| <p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo se relacionan las condiciones de Trabajo con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?</p> | <p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación de las condiciones de Trabajo y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p> | <p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre condiciones de Trabajo y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p> | <p><b>Variable 1</b><br/><b>Condiciones de Trabajo</b><br/><b>Dimensiones</b></p> <p>Seguridad<br/>Higiene<br/>Ergonomía<br/>Psicosocial</p> | <p><b>Tipo de Investigación:</b><br/>Básica.</p> <p><b>Método y Diseño:</b><br/>Deductivo,<br/>Correlacional</p> <p><b>Población</b><br/><b>Muestra</b><br/>85</p> |

| Problemas Específicos:   | Objetivos Específicos:  | Hipótesis Específicas  | Variable 2 Estrés Laboral Dimensiones              |
|--|---|--|--|
| <p>PE1: ¿Cómo se relacionan las condiciones de Trabajo según la dimensión condiciones de seguridad con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?</p> | <p>OE1: Identificar la relación entre las condiciones de Trabajo según la dimensión condiciones de seguridad con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021</p> | <p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión seguridad y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p> <p><b>H01:</b> No existe relación significativa entre la dimensión seguridad y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros</p> | <p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Autoestima</p> |
| <p>PE2: ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones de higiene con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?</p>   | <p>OE2: Identificar la relación entre las condiciones de Trabajo según la dimensión condiciones de higiene con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021</p>   | <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión Higiene y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p> <p><b>H02:</b> No existe relación significativa entre la dimensión higiene y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros</p>     | <p>Autoestima</p>                                  |

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| <p>PE3: ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones ergonómicas con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?</p>   | <p>OE3: Identificar la relación entre las condiciones de trabajo según la dimensión condición ergonómica con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021</p>       | <p><b>HE3:</b> Existe relación significativa entre la dimensión ergonómica y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p> <p><b>H03:</b> No existe relación significativa entre la dimensión ergonómica y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p>                                   |  |  |
| <p>PE4: ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones psicosociales con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021?</p> | <p>OE4: Identificar la relación entre las condiciones de trabajo según la dimensión condiciones psicosociales con el estrés laboral de los microempresarios emolienteros de un distrito en Lima - 2021.</p> | <p><b>HE4:</b> Existe relación significativa entre las condiciones de Trabajo según la dimensión Psicosocial y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros.</p> <p><b>H04:</b> No existe relación significativa entre la dimensión psicosocial y el estrés laboral de los microempresarios emolienteros</p> |  |  |

### 3.1. Referencias Bibliográficas

1. Fajardo Zapata Álvaro L., Hernández Niño Jenny Fabiola, González Valencia Yun Ulian, Torres Pérez Myrlam Leonor. Caracterización y Percepción del Riesgo en Vendedores Informales de las Plazas de Mercado de la Ciudad de Bogotá, D.C. Cienc Trab. [Internet]. 2018 Dic [citado 2019 Dic 15] ; 20( 63 ): 151-154. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300151&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300151&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300151>.
2. Rangel R, Borges A, Fernández M. Salud y seguridad social de los trabajadores informales del centro de Maracay [Internet]. Dialnet. 2017 [cited 17 September 2020]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6384809>
3. Matilla-Santander N, Damasceno A, Martínez-Sánchez J. Vigilancia de los riesgos laborales en vendedores/as informales de Maputo: Experiencia del uso de la observación directa. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2019;22(2).
4. Ocampo J, Garzon M. Opinión Jurídica. El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal [Internet]. Scielo.org.co. 2016 [cited 17 September 2020]. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1692-25302016000200183&lng=en&nrm=iso&tlng=es1.4.3](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-25302016000200183&lng=en&nrm=iso&tlng=es1.4.3)
5. Fajardo Zapata Álvaro L., Hernández Niño Jenny Fabiola, González Valencia Yun Ulian, Torres Pérez Myrlam Leonor. Caracterización y Percepción del Riesgo en Vendedores Informales de las Plazas de Mercado de la Ciudad de Bogotá, D.C. Cienc Trab. [Internet]. 2018 Dic [citado 2020 Sep 18] ; 20( 63 ): 151-154. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300151&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300151&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300151>.
6. Mitchell C. OPS/OMS | Salud de los Trabajadores: Recursos [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2020 [cited 9 October 2020]. Available from: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)
7. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. Who.int. 2017 [cited 10 October 2020]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>
8. Petri A. Dictionarium universale Latino - Gallicum, universali dictionario Gallico - Latino relativum ac plane conciliatum [Internet]. 1st ed. Paris: A Paris; 1736 [cited 22 January 2020]. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=XYDV9LecbeoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=XYDV9LecbeoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
9. Bussmann, R. W., Paniagua-Zambrana, N., Sifuentes, R. Y. C., Velazco, Y. A. P., & Mandujano, J. Health in a Pot—the ethnobotany of emolientes and emolienteros in Peru. Economic Botany [Internet] 2015 [cited 19 January 2020] Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12231-014-9296-1>
10. El Instituto Nacional de Salud recomienda el consumo del emoliente por sus propiedades medicinales [Internet]. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD. 2016 [cited 20

- January 2020]. Available from: <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/el-instituto-nacional-de-salud-recomienda-el-consumo-del-emoliente-por-sus>
11. Perú: Características Económicas y Financieras de las Empresas de Servicios, 2016 [Internet]. 1st ed. Lima; 2018 [cited 22 January 2020]. Available from: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1603/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1603/libro.pdf)
  12. Vendedores de emoliente sufren maltratos por parte de sus municipios [Internet]. Www2.congreso.gob.pe. 2019 [cited 22 January 2020]. Available from: <http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Prensa/heraldo.nsf/CNtitulares2/4b42d790ae6893d50525805800644966/?OpenDocument>
  13. Diario Correo. Emolienteros exigen acciones para combatir informalidad [Internet]. Correo. 2018 [cited 21 January 2020]. Available from: <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/emolienteros-exigen-acciones-para-combatir-informalidad-803782/>
  14. Diario Correo. Vendedores de emoliente protestan contra municipio por recorte de horario [Internet]. Correo. 2017 [cited 21 January 2020]. Available from: <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/vendedores-de-emoliente-protestan-contra-municipio-por-recorte-de-horario-773335/?ref=dcr>
  15. Marmot M. Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud-Informe Final [Internet]. Afro.who.int. 2009 [cited 21 January 2020]. Available from: [https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789243563701\\_spa.pdf](https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789243563701_spa.pdf)
  16. Benach J. Las desigualdades sociales definen las maneras de enfermar y morir [Internet]. 2017 [cited 21 January 2020]. Available from: [https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=yu8GYx\\_PAF6](https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=yu8GYx_PAF6)
  17. Sotelo-Suárez N, Sotelo-Suárez J, Mahecha-Montilla C, López-Sánchez P. Condiciones de salud y trabajo de las mujeres en la economía informal Bogotá 2007. Revista de Salud Pública Scielo [Internet]. 2010 [cited 18 January 2020];. Available from: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2012.v14suppl1/43-55/>
  18. Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [Internet]. 2020 [cited 3 October 2020];37(1):32-41. Available from: <https://scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/es/#>
  19. Barreto L, Villamizar H, Flórez N. Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. [Internet]. Dialnet. 2017 [cited 18 January 2021]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
  20. Rosales-Flores R, Mendoza-Rodríguez J, Granados-Cosme J. Condiciones de vida, salud y trabajo en conductores de taxi en la Ciudad de México [Internet]. Medigraphic.com. 2018 [cited 15 January 2021]. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=84077>
  21. Garzón Duque María Osley, Vásquez Trespalcios Elsa María, Molina Vásquez Juliana, Muñoz Gómez Sara Giovana. Condiciones de trabajo, riesgos ergonómicos y presencia de desórdenes músculo-esqueléticos en recolectores de café de un municipio de

- Colombia. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2017 [citado 2021 Feb 07] ; 26(2): 127-136. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552017000200127&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552017000200127&lng=es)
22. Casco JS, Benavides AA, Bonilla IL. Medición multidimensional de la precariedad laboral en centroamérica 1. Revista de Ciencias Sociales 2018(162):117-129,201.
23. Guedes G, Monçores E. Empregadas domésticas e cuidadoras profissionais: compartilhando as fronteiras da precariedade [Internet]. Scielo. 2019 [cited 2 October 2020]. Available from: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982019000100157&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982019000100157&script=sci_arttext)
24. María delos Ángeles Carrión-García, Hernández-Gracia TJ. Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. Salud Uninorte 2018 09;34(3).
25. Medina-Gómez O, López-Arellano O. Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. Ciência & Saúde Coletiva. 2019;24(7):2583-2592.
26. Ley N°30198 Ley que reconoce la preparación y expendio o venta de bebidas elaboradas con plantas medicinales en la vía pública, como microempresas generadoras de autoempleo productivo. Lima-Perú: Normas Legales El peruano; 2014
27. Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1st ed. Buenos Aires, La Plata.: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; 2015.
28. Constitución Política del Perú. Artículo 22 Lima: 13ª edición; 2019
29. Toro R. El comportamiento de los trabajadores sobre la seguridad en el trabajo [Internet]. Nueva ISO 45001. 2020 [cited 8 October 2020]. Available from: <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/11/comportamiento-seguridad-en-el-trabajo/>
30. Bernal Dominguez F, Castejón Vilella E, Cavallé Oller N, Hernandez Calleja A. Catálogo de publicaciones Catálogo de publicaciones - INSHT - DOCUMENTOP.COM [Internet]. documentop.com. 2012 [cited 9 October 2020]. Available from: [https://documentop.com/catalogo-de-publicaciones-catalogo-de-publicaciones-insht\\_5a1093831723dde7a46a3d6e.html](https://documentop.com/catalogo-de-publicaciones-catalogo-de-publicaciones-insht_5a1093831723dde7a46a3d6e.html)
31. Bestratén Belloví M, Hernández Calleja A, Luna Mendaza P, Nogareda Cuixart C, Nogareda Cuixart S, Oncins De Frutos M et al. Ergonomía [Internet]. Insst.es. 2008 [cited 9 October 2020]. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Ergonom%C3%ADa+-+A%C3%B1o+2008.pdf/18f89681-e667-4d15-b7a5-82892b15e1fa>
32. Quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo - 2010 [Internet]. Eurofound. 2010 [cited 10 October 2020]. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010>

33. Moreno I, Cuevas M, González J. validación y adaptación del cuestionario de calidad de vida en el trabajo (QWLQ) y del cuestionario genérico de estrés en el trabajo (GJSQ). Revista Interamericana de Psicología Ocupacional 2009;28(1):56-80.
34. Superintendencia de Riesgos en el Trabajo. Informe Final 1° Encuesta Nacional trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral [Internet]. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina; 2009. Available from: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones//2013/EncuestaNac2009.pdf>
35. ENETS - Encuesta nacional de empleo, trabajo salud y calidad de vida de trabajadores y trabajadoras de Chile [Internet]. EPI – Departamento de Epidemiología. 2010 [cited 11 October 2020]. Available from: <http://epi.minsal.cl/encuesta-enets/>
36. Encuesta de condiciones de trabajo, seguridad y salud del Uruguay | Centro de Experimentación e Inovación Social [Internet]. Ceis.psico.edu.uy. 2013 [cited 12 October 2020]. Available from: <https://ceis.psico.edu.uy/encuesta-de-condiciones-de-trabajo-seguridad-y-salud-del-uruguay>
37. Prieto Castellanos B. El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales\* [Internet]. Revistas.javeriana.edu.co. 2017 [cited 23 December 2020]. Available from: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CC/18-46%20\(2017\)/151556547004/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CC/18-46%20(2017)/151556547004/)
38. Proyecto de Innovación Docente [Internet]. Ujaen.es. 2020 [cited 23 December 2020]. Available from: [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/enfo\\_cuanti.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuanti.html)
39. Garritz A. Investigación básica vs. investigación aplicada: ¿una antinomia falsa?. Revista UNAM [Internet]. 2004 [cited 24 December 2020];(Vol.15, N°3):1.3. Available from: <http://revistas.unam.mx/index.php/req/article/view/66175/58086>