



**Universidad Andina del Cusco**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Escuela Profesional de Psicología**



**Calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro  
histórico de la ciudad de Cusco, 2023**

**Línea de investigación:** Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión del  
talento

**Tesis presentada por:**

Bach. Luz Andrea Del Aguila Cahuana

Código ORCID: 0009-0006-4466-1224

**Para optar al título profesional de Psicóloga**

**Asesor:** Dr. Guido Américo Torres Castillo

Código ORCID: 0000-0002-8635-9414

**Cusco – 2023**



### Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Luz Andrea Del Aguila Cahuana
Número de documento de identidad	72460900
URL de Orcid	0009-0006-4466-1224
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Guido Américo Torres Castillo
Número de documento de identidad	24484917
URL de Orcid	0000-0002-8635-9414
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Ysabel Masías Ynocencio
Número de documento de identidad	23984083
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Gareth Del Castillo Estrada
Número de documento de identidad	41884386
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Dina Lizbeth Aparicio Jurado
Número de documento de identidad	42482929
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Roberto Serapio Mejía Rodríguez
Número de documento de identidad	23873514
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión del talento



# Revisión de tesis

por Luz Andrea Del Águila Cahuana

---

Dr. Guido Américo Torres Castillo  
Asesor

---

**Fecha de entrega:** 13-jun-2023 08:48p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2115608385

**Nombre del archivo:** ABORAL\_EN\_COMERCIANTES\_AMBULANTES\_\_TESIS\_LUZ\_DEL\_AGUILA\_8.docx  
(487.12K)

**Total de palabras:** 21048

**Total de caracteres:** 109977



Universidad Andina del Cusco  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Profesional de Psicología



Universidad  
Andina  
del Cusco

Calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran  
en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023

Tesis presentada por:

Bach. Luz Andrea Del Aguila Cahuana

Código ORCID: 0009-0006-4466-1224

Para optar al título profesional de Psicóloga

Asesor: Dr. Guido Américo Torres Castillo

Código ORCID: 0000-0002-8635-9414

Cusco – 2023

Dr. Guido Américo Torres Castillo  
Asesor



## Revisión de tesis

### INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

2

[www.repositorioacademico.usmp.edu.pe](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

3

[repositorio.uncp.edu.pe](http://repositorio.uncp.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repository.poligran.edu.co](http://repository.poligran.edu.co)

Fuente de Internet

1%

5

[dspace.unl.edu.ec](http://dspace.unl.edu.ec)

Fuente de Internet

1%

6

[mriuc.bc.uc.edu.ve](http://mriuc.bc.uc.edu.ve)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.unsa.edu.pe](http://repositorio.unsa.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[intra.uigv.edu.pe](http://intra.uigv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

9

[repositorio.ucss.edu.pe](http://repositorio.ucss.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Luz Andrea Del Águila Cahuana
Título del ejercicio:	Revisión de tesis de Luz del Águila
Título de la entrega:	Revisión de tesis
Nombre del archivo:	ABORAL_EN_COMERCIANENTES_AMBULANTES__TESIS_LUZ_DEL...
Tamaño del archivo:	487.12K
Total páginas:	110
Total de palabras:	21,048
Total de caracteres:	109,977
Fecha de entrega:	13-jun.-2023 08:48p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2115608385



**Dr. Guido Américo Torres  
Castillo  
Asesor**



### **Agradecimientos**

*A la Universidad Andina del Cusco y a cada docente que compartió su conocimiento y experiencia.*

*A mi asesor, el Dr. Guido Américo Torres Castillo, por su disposición y constante apoyo desde el inicio hasta la culminación de la investigación.*

*A mis Dictaminantes, el Dr. Gareth del Castillo Estrada y a la Dra. Ysabel Masías Ynocencio, por sus consejos para enriquecer la tesis.*

*A los comerciantes ambulantes del centro histórico de la ciudad del Cusco, quienes amablemente accedieron a ser parte de esta investigación.*

**Luz Andrea**



## Dedicatoria

*Especialmente a mis padres, Gladys y Álvaro, por su ejemplo, apoyo y amor infinito.  
A mi familia, que es lo mejor y más valioso que tengo.*

*Luz Andrea*



## RESUMEN

La presente investigación titulada “Calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023” tuvo como objetivo describir los niveles de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y con un diseño no experimental. Se desarrolló con la participación de 230 comerciantes ambulantes, quienes fueron evaluados con el cuestionario de calidad de vida laboral (CVL-35). Los resultados muestran que el 57% de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco tienen un nivel de calidad de vida laboral regular y el 43% restante tiene un nivel de calidad de vida laboral buena, asimismo, los resultados de los análisis estadísticos indican que existen diferencias significativas por el sexo, ciclo de vida, la escolaridad, el estado civil, la presencia de hijos, la cantidad de hijos, la jornada laboral y el producto que vende o servicio que presta respecto a los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023.

**Palabras clave:** calidad de vida laboral, comerciantes ambulantes.

## ABSTRACT

The present research titled “Quality of work life of street merchants who work in the historic center of the city of Cusco, 2023” aimed to describe the levels of quality of work life of street merchants who work in the historic center of Cusco, The city of Cusco, 2023. The study was carried out under a quantitative approach with a descriptive scope and a non-experimental design. It was developed with the participation of 230 street vendors, who were evaluated on the quality of work life questionnaire (CVL-35). The results show that 57% of the street merchants who work in the historic center of the city of Cusco have a regular level of quality of work life and the remaining 43% have a good level of quality of work life. Likewise, the results of the analysis indicate that there are significant differences by sex, life cycle, education, marital status, presence of children, number of children, working hours and the product sold or service provided with respect to the levels. Quality of work life of street merchants who work in the historic center of the city of Cusco, 2023.

**Keywords:** quality of working life, street vendors.



## Índice

<b>Capítulo I</b> .....	<b>1</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema .....	7
1.2.1 Problema general .....	7
1.2.2 Problemas específicos.....	7
1.3 Justificación .....	7
1.3.1 Conveniencia.....	8
1.3.2 Relevancia social .....	8
1.3.3 Implicancia práctica.....	8
1.3.4 Valor teórico .....	9
1.3.5 Utilidad metodológica.....	9
1.4 Objetivos de la Investigación .....	9
1.4.1 Objetivo General.....	9
1.4.2 Objetivos específicos .....	9
1.5 Delimitación del estudio .....	10
1.5.1 Delimitación espacial.....	10
1.5.2 Delimitación temporal .....	10
1.6 Viabilidad.....	10



1.7 Aspectos éticos.....	11
<b>Capítulo II.....</b>	<b>12</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>12</b>
2.1 Antecedentes del estudio.....	12
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	12
2.1.2 Antecedentes locales .....	16
2.2 Bases teóricas.....	16
2.2.1 Calidad de vida .....	16
2.2.2 Calidad de vida desde la Psicología Positiva.....	20
2.2.3 Calidad de vida laboral .....	20
2.2.4 Modelo teórico sobre la Calidad de vida laboral según Cabezas.....	24
2.2.5 El comercio ambulatorio.....	29
2.3 Identificación de la variable.....	31
2.3.1 Operacionalización de la variable .....	31
2.4 Definición de términos básicos .....	35
2.4.1 Calidad de vida .....	35
2.4.2 Calidad de vida laboral .....	35
2.4.3 Comerciantes ambulantes .....	35
<b>Capítulo III.....</b>	<b>36</b>
<b>Método .....</b>	<b>36</b>



3.1 Alcance del estudio .....	36
3.2 Diseño de investigación .....	36
3.3 Población.....	37
3.4 Muestra .....	37
3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	45
3.6 Validez y confiabilidad .....	46
3.7 Plan de análisis de datos .....	47
<b>Capítulo IV .....</b>	<b>48</b>
<b>Resultados de la Investigación .....</b>	<b>48</b>
4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos.....	48
4.2 Resultados respecto al objetivo general.....	66
<b>Capítulo V.....</b>	<b>68</b>
<b>Discusión .....</b>	<b>68</b>
5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos .....	68
5.2 Limitaciones del estudio .....	71
5.3 Comparación con la literatura existente.....	71
5.4 Implicancias del Estudio.....	76
C. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS .....	77
D. BIBLIOGRAFÍA .....	79
E. APÉNDICE .....	84



## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Operacionalización de la variable de estudio .....	32
<i>Tabla 2.</i> Distribución de la población .....	37
<i>Tabla 3.</i> Distribución de la muestra por sexo .....	38
<i>Tabla 4</i> Distribución de la muestra por ciclo de vida.....	39
<i>Tabla 5.</i> Distribución de la muestra según la escolaridad .....	40
<i>Tabla 6.</i> Distribución de la muestra por estado civil.....	41
<i>Tabla 7.</i> Distribución de la muestra según hijos .....	41
<i>Tabla 8.</i> Distribución de la muestra según cantidad de hijos.....	42
<i>Tabla 9.</i> Distribución de la muestra según la jornada laboral.....	43
<i>Tabla 10.</i> Distribución de la muestra por producto que vende o servicio que presta .....	44
<i>Tabla 11.</i> Nivel de carga laboral .....	48
<i>Tabla 12.</i> Nivel de motivaciones intrínsecas.....	49
<i>Tabla 13.</i> Nivel de apoyo de las autoridades.....	50
<i>Tabla 14.</i> Nivel de calidad de vida laboral según sexo .....	52
<i>Tabla 15.</i> Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según sexo.....	53
<i>Tabla 16.</i> Nivel de calidad de vida laboral según ciclo de vida .....	53
<i>Tabla 17.</i> Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según ciclo de vida, entre jóvenes y adultos.....	54
<i>Tabla 18.</i> Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según ciclo de vida, entre adultos y adultos mayores. ....	55



<b>Tabla 19.</b> <i>Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según ciclo de vida, entre jóvenes y adultos mayores.</i> .....	55
<b>Tabla 20.</b> <i>Nivel de calidad de vida laboral según escolaridad.</i> .....	56
<b>Tabla 21.</b> <i>Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según escolaridad.</i> .....	57
<b>Tabla 22.</b> <i>Nivel de calidad de vida laboral según estado civil</i> .....	57
<b>Tabla 23.</b> <i>Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según estado civil: Los que tienen relación en pareja: convivientes y casados y los que no lo tienen: solteros, separados y viudos.</i> .....	58
<b>Tabla 24.</b> <i>Nivel de calidad de vida laboral según hijos</i> .....	59
<b>Tabla 25.</b> <i>Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que tienen hijos y de los que no tienen.</i> .....	60
<b>Tabla 26.</b> <i>Nivel de calidad de vida laboral según la cantidad de hijos</i> .....	61
<b>Tabla 27.</b> <i>Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que tienen de uno a tres hijos y de los que tienen de cuatro a seis hijos.</i> .....	61
<b>Tabla 28.</b> <i>Nivel de calidad de vida laboral según la jornada laboral</i> .....	62
<b>Tabla 29.</b> <i>Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que trabajan ocho horas o menos y de los que trabajan ocho horas a más.</i> .....	63
<b>Tabla 30.</b> <i>Nivel de calidad de vida laboral según producto que vende o servicio que presta</i> .....	64



**Tabla 31.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral entre los comerciantes que venden alimentos y los comerciantes que prestan servicios. .... 65*

**Tabla 32.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que venden alimentos y los comerciantes que venden objetos de uso diario..... 66*

**Tabla 33.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que prestan servicios y los que venden objetos de uso diario. .. 66*

**Tabla 34.** *Nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico del Cusco..... 67*



## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Distribución de la muestra por Sexo .....</i>	38
<i>Figura 2. Distribución de la muestra por ciclo de vida.....</i>	39
<i>Figura 3. Distribución de la muestra por la escolaridad.....</i>	40
<i>Figura 4. Distribución de la muestra por estado civil.....</i>	41
<i>Figura 5. Distribución de la muestra por hijos .....</i>	42
<i>Figura 6. Distribución de la muestra por cantidad de hijos .....</i>	43
<i>Figura 7. Distribución de la muestra por jornada laboral .....</i>	44
<i>Figura 8. Distribución de la muestra por producto que vende o servicio que presta .....</i>	45
<i>Figura 9. Nivel de carga laboral .....</i>	49
<i>Figura 10. Nivel de motivaciones intrínsecas.....</i>	50
<i>Figura 11. Nivel de apoyo del entorno laboral .....</i>	51
<i>Figura 12. Calidad de vida laboral según sexo.....</i>	52
<i>Figura 13. Calidad de vida laboral según ciclo de vida .....</i>	54
<i>Figura 14. Calidad de vida laboral según escolaridad.....</i>	56
<i>Figura 15. Calidad de vida laboral según estado civil.....</i>	58
<i>Figura 16. Calidad de vida laboral según hijos .....</i>	59
<i>Figura 17. Nivel de calidad de vida laboral según la cantidad de hijos.....</i>	61
<i>Figura 18. Calidad de vida laboral según la jornada laboral .....</i>	63
<i>Figura 19. Calidad de vida laboral según el producto que vende o servicio que presta... 65</i>	
<i>Figura 20. Nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que elaboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco. ....</i>	67



## Capítulo I

### Introducción

#### 1.1 Planteamiento del problema

El trabajo es parte esencial de la vida de las personas, se estima que uno pasa más de la mitad de la vida trabajando, gracias a ello se generan ingresos económicos, bienes materiales, estabilidad, etc. Por tanto, el ambiente laboral viene a ser un componente crítico en la calidad de vida. Por ello es importante identificar los factores para mejorar las condiciones laborales los cuales generarán una mejora en la salud física y psicológica (Cruz, 2018).

Las condiciones de trabajo adecuadas promueven que los trabajadores se encuentren más satisfechos, tomando en cuenta la seguridad en el trabajo, la salud en el trabajo, las recompensas y las oportunidades de mejora personal. Es por ello que la calidad de vida laboral es un componente importante en la vida de las personas la cual se ve influenciada por la demanda de trabajo y el trato que se le da a la persona dentro de la organización en la que trabajan, por lo tanto, la vida personal del trabajador puede perjudicarse si la calidad de vida laboral se ve afectada (Cruz, 2018).

A partir de ello se evidencia un gran problema en todo el mundo, éste es el de la informalidad laboral. En Latinoamérica y el Caribe se encuentran los niveles más altos de informalidad laboral, donde Perú se ubica en el cuarto puesto con una tasa de empleo informal de



64.1%, donde el 70.3% de los trabajadores informales son mujeres mientras que el 58.7% son varones (OIT, 2014).

De acuerdo a lo anterior comparamos el problema con la actualidad, (Muñoz, 2021) menciona que son más de 12 millones de peruanos quienes trabajan de manera informal. Según el INEI, en 2019, antes de la pandemia, el 72.7% eran empleos informales, mientras que, en marzo del 2021, el porcentaje aumentó a 77.3%. Esa es la situación en la que viven muchos peruanos, son muy pocas personas quienes tienen acceso a un trabajo adecuado mientras que la gran mayoría se encuentra laborando en trabajos precarios.

Los trabajadores informales o el empleo informal, se desarrolla a partir de la venta de productos varios en espacios públicos, generando riesgo a múltiples peligros y a condiciones ambientales adversas para aquellos que laboran de esta manera, además, se caracterizan por no recibir algún tipo de formación en el trabajo, como talleres (desarrollado el área de recursos humanos), donde es importante emplear las competencias del trabajador con el fin de hacerlas más efectivas y mejorarlas, asimismo tienen mayor probabilidad de que el trabajo que desempeñan no conceda la seguridad adecuada o que sea de baja calidad (Melgar, 2019).

Siguiendo la misma línea, la (OIT, 2013) manifiesta que los trabajadores informales o ambulantes no reciben un ingreso económico suficiente, el cual les alcance para poder cubrir sus necesidades básicas, muchas veces la higiene donde laboran es precaria y todas esas condiciones forjan que la calidad de vida laboral de esas personas sea muy baja.

Asimismo, el EMEI (Estudio de Monitoreo de la Economía Informal, 2014) muestra en una investigación sobre los vendedores ambulantes en Perú, donde evidencia que generalmente las mujeres son quienes trabajan en promedio más horas por semana que los varones. Eso nos



muestra que los vendedores ambulantes trabajan mucho más de las 40 horas por semana a comparación de un trabajo decente, asimismo la mayoría labora cerca de los 12 meses del año.

Es importante mencionar que durante la pandemia del Covid-19 la venta ambulante o informal se ha visto afectada, igual que la mayoría de trabajos, lo cual involucró la reducción de ventas que al mismo tiempo deterioró aún más la economía de las personas que se encuentran en el sector informal, pudiendo alterar de manera negativa su bienestar y calidad de vida (Zuleta, 2020).

Tras la pandemia por Covid-19 era prácticamente imposible que los trabajadores informales accedan a remuneraciones mínimas ni seguridad social, ya que, tanto la situación actual como personal les obliga a vivir del día a día, asimismo se encuentran privados de estabilidad, de vacaciones, ni otro tipo de beneficios, todo ello genera una mala calidad de vida en el trabajo (Zuleta, 2020).

A pesar de todo ello, no se suele mostrar la situación real por la cual atraviesan las personas que trabajan en el sector informal, así como las condiciones laborales. Si se habla de trabajo informal, es difícil identificar si están satisfechos con lo que hacen, si tienen una buena calidad de vida en el trabajo, si lo que hacen genera los ingresos suficientes, el apoyo del entorno laboral, el nivel de motivación que tienen con el trabajo que ejercen o la carga laboral del día a día. Asimismo, cuando hablamos de trabajo informal siempre tomamos en cuenta que las personas que la ejercen se encuentran desprotegidas por parte del Estado (Santiago, 2018).

A partir de la “Encuesta Nacional de Hogares” realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, determina que fueron 221,000 personas quienes laboraron de manera



informal en 2019 en la región del Cusco. Asimismo, en el año 2020 incrementó la cifra a 604,000.

El problema del comercio ambulatorio es claramente visible en la ciudad del Cusco, especialmente en el Centro Histórico de la ciudad, donde los comerciantes ambulantes han invadido algunas vías principales del Centro Histórico. Actualmente las calles que más ocupan son: calle Trinitarias, calle Tres Cruces de Oro, alrededor del mercado San Pedro y en líneas generales ocupan la calle Matará y Avenida del Ejército (Champi, 2017).

A diario calles aledañas al centro Histórico del Cusco son tomadas por decenas de personas que ejercen el comercio ambulatorio, cuya actividad genera mucha aglomeración, contaminación y desorden. Además de ofrecer productos como prendas de ropa u objetos de uso diario, muchos de ellos venden comida o alimentos en la vía pública y en condiciones poco salubres, esto provoca tanto la contaminación de los alimentos cuanto la acumulación de desechos o basura en las calles donde laboran, generando un espacio nada adecuado para trabajar. Sin embargo, el comercio ambulatorio persiste porque hay demanda por parte de la ciudadanía (El Comercio, 2021).

Asimismo, muchos de los comerciantes manifiestan que en repetidas ocasiones los fiscalizadores municipales ejercen violencia física y psicológica para que se retiren del lugar donde están laborando, muchos de ellos han experimentado golpes, jalones, insultos hasta incluso se les ha quitado la mercadería de manera muy violenta. Además, indican que ejercen ese tipo de trabajo porque la necesidad les obliga (Tv Sur Cusco, 2021).

La mayor parte de los comerciantes ambulantes son mujeres, muchas de ellas son madres de familia quienes para sacar adelante a sus hijos y familia se ven en la necesidad de salir a



vender como trabajadoras ambulantes, pues deciden autoemplearse por falta de educación y porque no logran encontrar un empleo que les genere un ingreso económico suficiente (Solar TV Cusco, 2020).

La Gerencia de desarrollo económico y servicios Municipales – Sub gerencia de comercio, industria y artesanía, tiene registrados a 19 sindicatos y asociaciones en los cuales 806 personas fueron inscritos, estos sindicatos y asociaciones son: Asociación de trabajadores de emolientes y quinua “Ateq”, Asociación “María prado de Bellido” de refrigerios Cusco - Calle Saphi, Asociación de fotógrafos cusqueños “Qosqoruna”, Asociación de sindicato de trabajadores lustradores cusco “Asintraluc”, Asociación de trabajadores emolientes similares Cusco venta de quinua con mazana y maca, Asociación vendedore de libros “Avelsa”, Asociación de vendedores de tamales tradicionales del Cusco, Sindicato de empanadas y salteñas don chicho, Sindicato de trabajadores de diversos perfiles del mercado de San Pedro, Sindicato de trabajadores en venta de golosinas y varios “T’ikary qosqo”, Sindicato de trabajadores independientes “Kori Qosqo”, Sindicato de trabajadores “Sitraigc”, Sindicato único de trabajadores independientes en la venta de golosinas y afines en módulos de Cusco, Sindicato de trabajadores “Pachacutecq”, Sindicato de vendedores de diarios, revistas y loterías “Stand”, Asociación de fotógrafos profesionales de la regio cusco “Afroprec”, Asociación de vendedores de artículos de librerías, afines y revistas – El amanecer del cusco “Avalar”, la Asociación de vendedores de helados y otros del cusco “AVDHYOC”, y la Asociación regional de fotógrafos y filmadores Cusco.

Todo lo anteriormente mencionado se corroboró a partir de la observación personal y algunas entrevistas tanto a las personas que laboran en esa condición cuanto a los dirigentes de las asociaciones y sindicatos, pues considerando que los trabajadores dedicados al comercio ambulatorio están organizados, se ha tenido una reunión con los dirigentes quienes manifiestan



que efectivamente no presentan una adecuada calidad de vida laboral, expresaron su molestia al no tener un espacio apropiado para laborar, ya que tanto las condiciones climáticas cuanto los riesgos a los que se someten por trabajar en la vía pública les perjudican día a día, asimismo algunos mencionaron que al no tener un sueldo fijo les genera preocupación, que durante la pandemia ese problema se intensificó generándoles un conflicto emocional. Por otro lado, Teresa T. H. una de las personas que labora como ambulante en el centro histórico del Cusco, al ser entrevistada dijo que una de las cosas que más suele afectarle es el espacio donde trabaja pues manifiesta su molestia por el ruido de las bocinas de los carros y por el gran esfuerzo físico que hace todos los días al cargar su mercadería, asimismo menciona que no genera las ganancias económicas suficientes. Rocio A. S. menciona que el clima suele perjudicarle, así como la competencia, pues hay más personas vendiendo lo mismo a su alrededor, Victoria H. B. menciona que la cantidad de actividades que realiza para su trabajo es bastante, ya que trabaja en la venta de alimentos, menciona que tiene mucha carga laboral antes, durante y después de salir a trabajar en las calles, asimismo mencionan que el apoyo que reciben tanto de las autoridades, compañeros y/o presidentes de las asociaciones no es la adecuada, sin embargo rescatan las ganas de seguir adelante, ya que muchos de ellos se sienten orgullosos de luchar día a día haciendo lo que hacen. Es indiscutible que la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la Ciudad del Cusco no es la adecuada sin embargo mencionan que se encuentran satisfechas con su trabajo pues a pesar de las adversidades trabajan día a día para salir adelante, además al encontrarse en un lugar céntrico donde concurren muchas personas, hay demanda de parte de la ciudadanía.

Todo ello motivó a investigar sobre la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes, en primer lugar, para conocer de manera más precisa la situación en la que se



encuentran, asimismo es importante evidenciar la falta de oportunidades o ayuda (capacitaciones, salud, financiera, etc.) de las que están privados, generar información acertada sobre el tema en nuestro contexto y, por último, podrá generar más investigaciones.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué nivel de calidad de vida laboral presentan los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Qué nivel de carga laboral tienen los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023?
2. ¿Cuál es el nivel de motivaciones intrínsecas de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023?
3. ¿Cuál es el nivel de apoyo que reciben de parte del entorno laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023?
4. ¿Existe diferencia según sexo, ciclo de vida, escolaridad, estado civil, hijos, cantidad de hijos, jornada laboral y producto o servicio que presta respecto a los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023?

## **1.3 Justificación**



El presente trabajo aporta información sobre la situación por la cual atraviesan los comerciantes ambulantes que laboran en el Centro Histórico de la ciudad del Cusco en relación con la calidad de vida laboral.

### **1.3.1 Conveniencia**

La presente investigación es conveniente porque busca conocer el nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes informales que laboran en el Centro Histórico de la ciudad del Cusco. Resaltando la importancia de estar al tanto de su situación y por consiguiente contribuir a que se genere evidencia actual e información sobre el tema, ya que son trabajadores que día a día trabajan en condiciones precarias para así poder satisfacer sus necesidades.

### **1.3.2 Relevancia social**

Esta investigación tiene relevancia social porque permite tener datos e información sobre el nivel de la calidad de vida laboral que presentan los comerciantes ambulantes que laboran en el Centro Histórico de la ciudad del Cusco quienes de alguna manera aportan a la economía del país, sin embargo, no son considerados por el Estado peruano. Es por ello que a partir de esta investigación se puede llegar a concientizar a las autoridades para que tomen en cuenta la situación de sus ciudadanos, pues merecen tener calidad de vida laboral, así como el común de las personas que laboran en el sector formal.

### **1.3.3 Implicancia práctica**

Esta investigación posee implicancias prácticas porque favorecerá la labor interventora de las autoridades hacia los ciudadanos quienes tienen la necesidad de laborar día a día en el sector informal y adicionalmente en condiciones precarias. La investigación podrá aportar datos para generar un reporte real de la situación de los trabajadores informales e impulsar a que las



autoridades tomen en cuenta la el problema para así poder introducir talleres, campañas psicológicas, asesorías, etc.

Además, permitirá identificar y describir la variable en la población del estudio, asimismo se podrá enriquecer la información y conocimiento y abordar de mejor manera la calidad de vida laboral.

### **1.3.4 Valor teórico**

Esta investigación tiene valor teórico porque permite incrementar la información sobre la calidad de vida laboral en un determinado grupo de trabajadores, especialmente en aquellos que laboran de manera informal/ambulante en las calles del centro histórico de la ciudad del Cusco.

### **1.3.5 Utilidad metodológica**

La presente investigación incentivará a los estudiantes a generar nuevas investigaciones a futuro, ya que, no existe mucha evidencia relacionada con la problemática de esta investigación en nuestro contexto.

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Describir los niveles de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Identificar el nivel de carga laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023.
2. Identificar el nivel de motivaciones intrínsecas de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023.



3. Identificar el nivel de apoyo que reciben del entorno laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023.
4. Identificar si existen diferencias significativas según sexo, ciclo de vida, escolaridad, estado civil, hijos, cantidad de hijos, jornada laboral y producto o servicio que presta, respecto a los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023.

## **1.5 Delimitación del estudio**

### **1.5.1 Delimitación espacial**

Esta investigación se llevó a cabo en el Centro Histórico de la ciudad del Cusco donde abunda el comercio ambulatorio, es decir, específicamente en las inmediaciones del mercado de San Pedro, Calle Trinitarias, Calle Nueva, Calle Tres Cruces de Oro, Av. Del Ejército, Av. El Sol y calle Matará, donde se encuestó a los comerciantes ambulantes que laboran en los alrededores las mencionadas calles y avenidas.

### **1.5.2 Delimitación temporal**

Esta investigación se llevó a cabo el periodo de agosto de 2022 hasta mayo de 2023.

## **1.6 Viabilidad**

Esta investigación fue viable, porque se contó con el acceso a la población de estudio para la recolección de datos. Asimismo, se tuvo acceso a diferentes artículos académicos, investigaciones, libros y diversos medios impresos y electrónicos sobre la variable de la investigación, así como de los instrumentos y manuales virtuales para la recolección de datos, los mismos que fueron adaptados y validados para la población estudiada.



### 1.7 Aspectos éticos

Para la presente investigación se informó a la muestra de la población de estudio sobre las características de la encuesta, así como también sobre su voluntaria, libre y anónima participación, por lo que posteriormente la muestra de población de estudio brindo su consentimiento que ha sido debidamente firmado.

De esta manera, pudieron tener información suficiente y necesaria con el fin de comunicar que se preservarán su identidad, así como sus derechos e integridad para poder recolectar los datos y resultados de la investigación, resguardando esta información en confidencialidad en todo momento.



## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1 Antecedentes del estudio

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Aspirilla, Caicedo, Garzón, Quiñones y Sanmiguel en 2019, realizaron un estudio titulado “Bienestar y calidad de vida laboral de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura – Valle del Cauca” cuyo objetivo está enfocado en describir las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del Cauca, la investigación se realizó con la participación de 18 trabajadores informales mayores de 18 años. La investigación corresponde a una investigación de tipo descriptiva (debido a que busca describir las percepciones sobre el bienestar y la calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales) y es cuantitativa (debido a que busca objetivar un fenómeno a través de su medición). Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario de calidad de vida laboral para evaluar la segunda variable y el cuestionario de Bienestar y trabajo (UWES) para evaluar la primera variable. Se llegó a la conclusión que el bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura-valle es bien percibida, los participantes se sienten orgullosos, satisfechos del trabajo que realizan, están de acuerdo con la calidad de vida que les brinda su trabajo al poder ganarse la vida de forma honrada y poder cubrir sus necesidades.



Acero y Julio en 2016, en la Universidad de Carabobo en Venezuela, realizaron una investigación titulada “Calidad de vida laboral en los trabajadores del sector informal en la Avenida Lara Estado Carabobo”, cuyo objetivo está enfocado en diagnosticar la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector informal, en la avenida Lara, a fin de conocer como logran satisfacer sus necesidades. La investigación se realizó con la participación de 18 personas. Corresponde a una investigación descriptiva (debido a que permitió señalar la situación actual de los trabajadores del sector informal, identificando las características objetivas y subjetivas). Se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a la conclusión que, la calidad de vida laboral en los trabajadores del sector informal, en la avenida Lara de Valencia, estado Carabobo se ve notoriamente afectada en la actualidad, al no cumplirse las condiciones dadas para propiciar la calidad de vida laboral en los trabajadores, y que dejan ver un deterioro en el bienestar colectivo de los encuestados. La realidad actual de los trabajadores del sector informal en cuanto a la Calidad de vida laboral, no es positiva para la mayoría de las personas inmersas en dichas actividades. Siendo observable que un número considerable, percibe la calidad de vida laboral propiamente dicha, muy lejana de sus posibilidades dentro de la informalidad, al ver cumplidas solo a medias.

Matailo, H. en el año 2015, en la Universidad Nacional de Loja, realizó la investigación titulada “Estabilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja desde el enfoque del trabajo social.” Cuyo objetivo se enfoca en determinar cómo influye la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja. La investigación se realizó con la participación de 40 trabajadores. La investigación corresponde a una investigación con metodología enfocada en el autodesarrollo comunitario. Los instrumentos que permitieron la recolección de datos fueron la encuesta y las entrevistas



previamente elaboradas. Se halló que la calidad de vida de la muestra no es la adecuada porque tienen muchas necesidades que no les es posible cubrir, la inestabilidad laboral es el principal factor que incide en la calidad de vida de los trabajadores, el principal factor de la inestabilidad laboral es el no contar con una educación completa, los trabajadores no llevan una vida digna debido a los limitados ingresos económicos el cual debe ser dividida para su vivienda, la educación y la salud de los integrantes de sus familias y los trabajadores no perciben el apoyo directo de las autoridades o instituciones públicas.

González, R. en el año 2018, en la Universidad de Guadalajara, desarrolló un artículo científico titulado “Calidad de Vida Laboral en trabajadores de la economía informal en una Ciudad de México”. El objetivo de esta investigación está enfocado en evaluar la satisfacción con la Calidad de Vida Laboral en trabajadores de la economía informal en la Zona Metropolitana de Guadalajara. La investigación se realizó con la participación de 507 trabajadores informales. La investigación corresponde a una investigación descriptiva y observacional en el que se aplicó el instrumento llamado CVT-GOHISALO, instrumento que fue adaptado para trabajadores de la economía informal. Se encontró que el 55% de la población presentó un nivel bajo de satisfacción con su Calidad de Vida Laboral, el 39% un nivel medio y 6% un nivel alto. Se llegó a la conclusión que a pesar que este sector de trabajadores no es precaria, pues obtienen beneficios económicos, evaden el pago de impuestos y tienen mayor flexibilidad con los horarios, sin embargo, reflejan un nivel bajo de satisfacción con su Calidad de Vida Laboral, no tienen acceso a servicios de seguridad y salud ocupacional, muchos trabajan en condiciones insalubres y expuestos a riesgos en su lugar de trabajo (2018).

Bueno, D. y Torres, M. en 2019, en la Universidad de Cuenca, Ecuador, realizaron un estudio titulado “El bienestar social de trabajadores informales de un mercado de la ciudad de Cuenca”. El Objetivo de la investigación está enfocado en describir el nivel de bienestar en ese grupo de trabajadores informales. La investigación se realizó con la participación de 67



trabajadores de una asociación de un mercado de la ciudad de Cuenca. La investigación corresponde a una investigación cuantitativa de tipo descriptivo de diseño no experimental. Se aplicó la escala de bienestar social de Keyes para evaluar la variable estudiada. Se halló que el 100% de los trabajadores presentan un nivel de bienestar social moderado. Se concluyó que las expectativas, logros, capacidades y habilidades puestos de los trabajadores informales están vinculados con el bienestar, de la misma manera las relaciones individuo-ambiente, no obstante, se concluye que los resultados tienen relación con la condición de informalidad laboral, pues al no estar protegidos por las normas jurídicas y sociales o reconocidos por la ley puede relacionarse con no confiar en el desarrollo de la sociedad o que las instituciones puedan contribuir a su bienestar.

Borja, H. desarrolló un artículo científico en el año 2008, en la universidad Católica de Colombia, Bogotá, con el título “Actitudes del vendedor ambulante de la localidad de Chapinero frente a sus condiciones laborales y políticas”, el objetivo de esta investigación fue conocer las actitudes de 31 vendedores ambulantes de la localidad de Chapinero frente a las dimensiones: trabajo, salud, seguridad y política, para ello se diseñó una encuesta estructurada con preguntas abiertas. Se encontró que para los vendedores ambulantes las dimensiones más importantes son la salud y el trabajo, las cuales, son las que les permiten satisfacer sus necesidades básicas. Entre los aspectos resaltantes de este artículo están que: los vendedores se dedican a la venta callejera por falta de empleo y estudio lo cual se corroboró con los porcentajes en el nivel de formación académica ya que el 73,55% tiene estudios entre primaria y secundaria y el 6,45% reporta no tener ningún grado educativo. Asimismo, los vendedores ambulantes manifiestan que en algunas situaciones los policías no brindan la seguridad necesaria para la zona, dado que hay muchos ladrones que muchas veces se dedican a llevarse la mercancía de los vendedores ambulantes.



### **2.1.2 Antecedentes locales**

Champi, M. y Guzmán, S. en el año 2017 realizaron una investigación titulada “Impacto del comercio ambulatorio en la calidad de vida de la mujer trabajadora en el Centro Histórico del Distrito de Cusco-2016”, cuyo objetivo fue analizar el impacto del comercio ambulatorio en la calidad de vida de la mujer trabajadora en el Centro Histórico del Distrito de Cusco. La investigación se realizó con la participación de 79 personas. Corresponde a una investigación descriptiva pues los datos obtenidos a través de los cuestionarios y entrevistas se describieron y analizaron. Hicieron uso de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se concluyó que la educación es uno de los factores necesarios para tener mejores oportunidades laborales, la violencia en este espacio es constante sin importar si estas dentro de un sindicato, gremio o asociación que son reconocidas legalmente, las labores domésticas siempre están asociadas a la mujer de igual manera al cuidado de los hijos, por ello se ve la presencia de infantes. A pesar de obtener ingresos menores a sueldo básico, ellas optan por auto emplearse.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Calidad de vida**

(Oblitas, 2006) menciona que el concepto de calidad de vida ha tenido muchas variaciones a lo largo del tiempo. Al principio la calidad de vida hacía referencia al cuidado de la salud, después incluyó la preocupación por la salud e higiene pública, posteriormente se extendió a los derechos humanos, ciudadanos y laborales, a ello se sumó la capacidad de acceso a los bienes económicos. Finalmente se convirtió en la preocupación por la experiencia del individuo hacia su propia salud, su vida social y sus actividades diarias. Asimismo, menciona que actualmente el concepto de Calidad de Vida hace referencia al trabajo, la alimentación, la educación, la vivienda y seguridad social, es decir, es un concepto que incluye el bienestar físico, psicológico y mental, tal cual lo percibe la persona y la comunidad.



El concepto sobre calidad de vida se utiliza para determinar el nivel de comodidades e ingresos que un individuo, una familia, o una comunidad poseen en un espacio y en un momento específico. Es decir, que el concepto de calidad de vida se relaciona con cuestiones estadísticas (a través de la observación de datos cuantificables específicos), así como también con una cuestión espiritual, el cual se establece de acuerdo a la actitud que cada individuo o comunidad tienen para poder enfrentarse al fenómeno de la vida.

Otros elementos que conceptualizan la calidad de vida en cuanto a lo material, pueden ser, por ejemplo: servicios de agua potable, electricidad y alimentos, así como una vivienda digna. Todas las cuestiones anteriores suman para determinar la calidad de vida de un individuo. (Acero y Julio, 2016).

(Salas y Garzon, 2013) Definen el término calidad de vida como las condiciones vitales de un individuo, la satisfacción de ellos ante diferentes experiencias. La entienden como la escala de deseos, valores y perspectivas personales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la calidad de vida como la sumatoria de muchos factores, como la percepción que cada persona tiene sobre su lugar en la existencia, el sistema de valores adoptado por la sociedad en la que se desenvuelve, su cultura, sus normas, sus expectativas y lo que lo perturba. La OMS menciona que es un concepto amplio el cual influye en la salud física, mental, en la anatomía, en las relaciones interpersonales y con su medio. (Organización Mundial de la Salud, 1994).

(Ardila, 2003) define la Calidad de Vida como la satisfacción general, que se genera a partir de la realización de las habilidades o potencialidades del individuo. Esta está conformada por aspectos subjetivos y objetivos. En cuanto a los aspectos subjetivos se encuentran el bienestar físico, social y psicológico, dentro de este incluye aspectos subjetivos como la expresión emocional, la salud percibida, la productividad personal y la intimidad. En cuanto a



los aspectos objetivos se encuentran: el bienestar material, la salud objetivamente percibida y las relaciones armónicas que la persona tiene con el ambiente físico, social y con la comunidad en la que se desenvuelve.

(Morin, 2001) (Citando en Abanto, 2018) refiere que la Calidad de Vida se entiende como la percepción de la posición de vida dentro del contexto cultural de la persona, tomando en cuenta su sistema de valores, sus metas, preocupaciones expectativas y normas. Menciona que es un concepto muy amplio y complejo el cual engloba el estado psicológico, la salud física, el nivel de independencia de la persona, las relaciones sociales y las creencias personales.

(Olson & Barner, 1982) (Citando en Abanto (2018) plantean la teoría de los Dominios que, citado por Grimaldo (2003) define que la Calidad de Vida es resultado de la relación entre las condiciones objetivas de la vida con variables subjetivas personales. Es una relación cuyo fruto da un índice mayor o menor sobre la satisfacción y felicidad de las personas. Es por ello que la Calidad de Vida es una medida compuesta por el bienestar físico, mental y social, tal y como es percibido por cada persona y cada grupo.

Para ello (Grimaldo, 2010) propone siete factores de Calidad de Vida, estos son los siguientes:

#### Factor 1: Hogar y bienestar económico

Este se refiere a la satisfacción que la persona presenta ante sus necesidades básicas, las condiciones de su vivienda (para poder vivir a gusto), la capacidad económica para poder solventar los gastos en la familia y los lujos que puede darse.

#### Factor 2: Amigos vecindario y comunidad



Se refiere a la satisfacción que presentan la persona al momento de relacionarse con su grupo de pares. Además, considera las facilidades para poder realizar las compras del día a día, así como la seguridad que le brindan los lugares donde la persona frecuenta.

#### Factor 3: Vida familiar y familia extensa

Se refiere a la satisfacción que presenta la persona con cada uno de los miembros de su familia, es decir, la relación de afecto con su familia (grupo de apoyo primario), menciona también la capacidad que la familia posee para poder brindar seguridad afectiva y apoyo emocional a la persona.

#### Factor 4: Educación y ocio

Manifiesta la satisfacción según el grado de estudios alcanzado, o los programas educativos que el individuo usa para potencia o incentivar su educación, así como el tiempo libre y la manera en cómo lo aprovechan para realizar actividades recreativas y deportivas.

#### Factor 5: Medios de comunicación

Se refiere a cuán satisfactorios son los programas de radio, televisión y de internet para el desarrollo educativo adecuado de la persona.

#### Factor 6: Religión

Satisfacción de la persona en relación con la vida religiosa de su entorno y de su comunidad.

#### Factor 7: Salud

Se refiere a la satisfacción con la salud del individuo, así como la salud en los miembros de su familia.



### **2.2.2 Calidad de vida desde la Psicología Positiva**

La psicología positiva tiene un especial interés por el bienestar subjetivo, este enfoque considera el bienestar psicológico como un estudio que analiza el crecimiento personal, el propósito de la vida y la autorrealización, así como las estrategias de afrontamiento, la resiliencia y las fortalezas desde un elemento general el cual es la calidad de vida. (Rosales, 2018)

Los estudios sobre calidad de vida desde la perspectiva de la Psicología Positiva, se ha conformado como una mirada que permite conocer los correlatos psicológicos de la calidad de vida, con un realce en los atributos positivos de las personas, para poder enfrentar los cambios de la vida cotidiana, la crisis y la adversidad. (Tonon, 2010)

### **2.2.3 Calidad de vida laboral**

Para Cabezas (citado en Grimaldo, 2010) la calidad de vida laboral se refiere al equilibrio que hay entre las demandas de trabajo y la capacidad percibida para poder sobrellevarlas, es así que con el pasar del tiempo, el individuo ha desarrollado adecuadamente todas las áreas de su vida.

Según la teoría de las relaciones laborales, la calidad de vida laboral se entiende como el grado de satisfacción y bienestar físico, social y psicológico que experimentan los individuos en su entorno y su puesto de trabajo. La calidad de vida laboral tiene dos dimensiones; una que es objetiva, que engloba todos los elementos externos al empleado, es decir, los materiales, el salario, las técnicas, puestos de trabajo, programas de capacitación o formación, protección social, estabilidad laboral, seguridad e higiene. Y otra que es subjetiva, la cual está asociada a la valoración y/o percepción que tiene el empleado acerca de la carga laboral, el estrés, el clima organizacional y las percepciones sobre las oportunidades. Entonces el aspecto objetivo y el aspecto subjetivo van de la mano. (Sandino y Ocoro, 2016)



Lau (citado en Granados, 2011) menciona que la calidad de vida laboral se relaciona con todos aquellos ambientes y aquellas condiciones del trabajo adecuadas que resguardan y promueven la satisfacción en el trabajador, tomando en cuenta la salud en el trabajo, las oportunidades de mejora personal, las recompensas y la seguridad.

(Rodríguez, 2010) definen a la calidad de vida laboral como un sentimiento de bienestar y satisfacción en el trabajador, éste como consecuencia de una adecuada adaptación al trabajo que realiza y al ambiente en el que se desenvuelve.

Según la Red de Desarrollo tecnológico y Fortalecimiento institucional de Colombia (Citado en Santiago, 2018) para poder evaluar la Calidad de Vida Laboral podemos tomar en cuenta los siguientes criterios:

- Suficiencia en las retribuciones, es decir, tener ingresos suficientes para mantener un estándar social aceptable para vivir adecuadamente.
- Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, es decir, tener las condiciones adecuadas en el trabajo los cuales minimicen el riesgo de daños o contraer enfermedades, tener una edad límite para que no sea perjudicial en aquellos de una edad menor o mayor.
- Oportunidades para usar y desarrollar las múltiples capacidades que tiene el ser humano, es decir, tener la oportunidad de crecer continuamente a partir de los propósitos educacionales para expandir las capacidades y que puedan adquirir nuevas habilidades y conocimientos, así como tener la oportunidad de un ascenso.
- Integración social en el trabajo, es decir, tener igualdad, liberarse de los prejuicios, tener sentido de comunidad, apoyo y tener libertad de expresión.



- Balance entre trabajo y vida, es decir que, el trabajo no deberá interferir con el ocio o el tiempo familiar como algo cotidiano, así como las oportunidades de ascenso no deben requerir cambios de lugar con frecuencia.

### 2.2.3.1 Factores de la calidad de vida laboral

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

**Factores individuales:** Se refiere a la satisfacción de las necesidades de la persona a través del trabajo para que el trabajador pueda alcanzar su autorrealización, incluye también el equilibrio entre la familia, el desarrollo profesional-laboral, la satisfacción laboral, el trabajo, la motivación y el bienestar en el trabajo.

**Factores del medio ambiente del trabajo:** Estos se refieren a aquellos factores que pueden simbolizar algún riesgo para la seguridad y salud del trabajador, incluye las condiciones y el espacio físico del trabajo lo cual puede perturbar su calidad de vida.

**Factores del trabajo y de la organización:** Se refiere al contenido y significado del trabajo, es decir, la realización de las tareas y la organización, asimismo la remuneración económica, la estabilidad laboral, el control en el trabajo, la autonomía del trabajador y la contribución en la toma de decisiones.

**Factores del entorno social – laboral:** Son aquellos factores que satisfacen las necesidades en el área interpersonal y social en el trabajo, esto contribuye a la calidad laboral. Esos factores son: relaciones interpersonales, reconocimiento, apoyo organizacional y retroalimentación.

Siguiendo la línea anterior, está Walton (citado en Chiavenato, 2017) quien plantea que la calidad de vida laboral está compuesta por los siguientes factores:



- Compensación justa, es decir, la remuneración o beneficios justos que reciben los trabajadores por su trabajo.
- Ambientes seguros y saludables, el cual se relaciona con los riesgos laborales, la carga de trabajo y la fatiga del trabajador.
- Integración social, éste describe el trabajo en equipo, el respeto que hay entre los trabajadores y las relaciones interpersonales.
- Crecimiento personal, es decir, poder analizar el ánimo de los trabajadores para desarrollar capacidades y el crecimiento profesional.
- Desarrollo de capacidades humanas, es decir, evaluar el rendimiento de las personas en el trabajo.
- Relevancia social, en este factor se toma en cuenta la imagen y las políticas institucionales, también si los trabajadores están orgullosos y contentos con su trabajo.

Así también se encuentra a (González, Hidalgo y Salazar, 2010) quienes mencionan los siguientes factores:

- Soporte institucional para el trabajo. Este se refiere a los elementos del puesto de trabajo los cuales contribuyen a la organización como estructura que da forma y soporta el empleo.
- Seguridad en el trabajo. Se refiere a las características del trabajo relacionados con las situaciones en las que brindan seguridad al empleado en relación con la organización.
- Integración al puesto de trabajo. Este refiere a la inclusión del trabajador en el puesto, esto engloba la motivación: para continuar con su empleo, con el fin de lograr los objetivos comunes con sus compañeros y manifestar el interés por la



actividad laboral y su disposición para el trabajo, asimismo se encuentra también el ambiente de trabajo donde los trabajadores conviven con el resto de trabajadores.

- Satisfacción por el trabajo. Comprende el agrado que el empleado tiene respecto a su trabajo, este factor engloba la dedicación al trabajo, la participación en el trabajo y el reconocimiento por el trabajo realizado.
- Bienestar logrado a través del trabajo. Este factor se refiere a estado de satisfacción psicológico o mental en relación con sus necesidades de vida, incluye el disfrutar de los bienes o riquezas logradas gracias a las actividades desarrolladas en el trabajo, asimismo los beneficios del trabajo, la identificación con la institución y la evaluación de la salud general.
- Desarrollo personal del trabajo. Se refiere a al proceso en el que se incrementan aspectos personales relacionados con las actividades del trabajo, como el logro de los objetivos tanto institucionales como personales, así como las expectativas de mejora donde se percibe las posibilidades de crecimiento del empleado (en lo laboral) el cual es retribuido con beneficios tangibles.
- Administración del tiempo libre. Se refiere a la forma en la que los trabajadores disfrutan de la vida en el horario en el que no realizan actividades de trabajo, donde se lleva a cabo la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

#### **2.2.4 Modelo teórico sobre la Calidad de vida laboral según Cabezas**

En la presente investigación se considera el enfoque teórico de Cabezas (citado en Grimaldo, 2010) quien plantea que la calidad de vida laboral es el equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad personal de percepción que le ayuda al trabajador a reconocer lo que necesitará y con qué recursos cuenta para poder sobrellevar dichas demandas, a partir de eso las diferentes áreas de su vida se van beneficiando.



#### 2.2.4.1 Factores determinantes de la calidad de vida laboral

Cabezas considera tres factores determinantes de la calidad de vida laboral estos son:

##### a) Apoyo directivo

Se refiere al soporte que brindan los que ocupan los altos cargos a los trabajadores, considera la satisfacción con el salario, el reconocimiento hacia el esfuerzo del trabajador, la oportunidad de manifestar sus necesidades y sentimientos, el apoyo de los directivos, la acogida de los resultados obtenidos en el trabajo, el reconocimiento de ese esfuerzo, la posibilidad de ser ascendido, la autonomía para decidir, etc.

Sin duda, percibir el reconocimiento y el apoyo de un superior por el trabajo bien hecho y el esfuerzo realizado, es uno de los factores que influye en la productividad del trabajador.

Asimismo, es importante el soporte emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan para ellos.

En esta área se consideran los siguientes aspectos:

- **La posibilidad de expresar lo que se siente y necesita:** este aspecto incluye la posibilidad de comunicarse y expresarse a través de palabras ante la persona que se encuentra en el cargo inmediato superior y/o compañeros, aquellos sentimientos y necesidades con el fin de realizar un mejor trabajo. El expresar aquello que uno siente, necesita, aquello que nos da miedo, lo que nos genera alegría, expresar gratitud o disculparse ayuda a liberar nuestros sentimientos y a sentirnos bien.
- **La satisfacción con el sueldo:** se refiere al sentimiento de placer o bienestar que se tiene cuando se ha cubierto una necesidad, en este caso se relaciona con el salario percibido de cada mes.



- **El reconocimiento al esfuerzo:** este aspecto es una de las fuentes más importantes con las que cuentan las personas para la satisfacción personal y para sentirse satisfecho, asimismo con su vida. El reconocimiento hacia el esfuerzo personal y al trabajo bien hecho genera una fuerza invisible que estimula el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.
- **La oportunidad de ser promocionado:** todo trabajador tiene derecho a mejorar su situación dentro del lugar u organización donde labora. Es decir, que, por ejemplo, el trabajador puede intentar mejorar su situación laboral a través de un ascenso con el cual pueda acceder a un cargo superior, con una mayor responsabilidad y un salario superior.
- **El apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros:** se refiere a la cooperación, la reciprocidad y el trabajo en equipo el cual tiene como fin un beneficio mutuo para las personas que cooperan.
- **Recepción de la información de los resultados del trabajo:** el trabajador debe tener acceso a un informe sobre los resultados de los trabajos realizados.
- **La autonomía o libertad de decisión:** se refiere a la capacidad de tomar decisiones y poder elegir sin limitación alguna, libremente, pero con responsabilidad.
- **La variedad de trabajo:** se refiere a que el puesto de trabajo requiere una variedad de actividades, esto permitirá que el trabajador ponga en práctica sus diferentes habilidades y talentos.
- **Posibilidad de ser creativo:** la creatividad es una de las capacidades más importantes para las personas, ya que desarrolla la intuición, la percepción, la imaginación y la iniciativa, asimismo nos ayuda a crear nuevas ideas o soluciones ante cualquier problema.

**b) Carga laboral:**



La demanda de trabajo se deriva de la demanda del servicio o producto que se ofrece el cual contribuye a producir o suministrar.

La percepción que el trabajador tiene sobre las demandas del puesto de trabajo incluye los siguientes indicadores:

- **La cantidad de trabajo:** este depende de la demanda del servicio o producto que ofrece, es decir, es la cantidad de actividad que es asignada a un área o elemento de la empresa.
- **Las prisas y agobios:** se refiere a la necesidad o deseo de realizar algo con urgencia. El agobio es el estado en el que las personas se encuentran cuando están sometidos a mucha presión en los diferentes ámbitos de la vida, así como cuando una determinada situación se vuelve inmanejable generando una enorme molestia y fatiga.
- **Presión que uno recibe por la cantidad de trabajo:** se refiere al exceso de presión y exigencias y es la dificultad para poder controlarlas, esto se genera por una inadecuada definición del trabajo, condiciones laborales insatisfactorias o una mala gestión en la organización.
- **Conflictos con otras personas del trabajo:** se refiere a la disputa entre los miembros de una organización, a causa de opiniones y percepciones diferentes o problemas de relación.
- **La falta de tiempo para la vida personal:** se refiere a la falta de tiempo dedicados al hogar y la familia. Es importante gestionar el tiempo para lograr un equilibrio entre una vida personal satisfactoria y un rendimiento laboral óptimo.
- **La comodidad física en el trabajo:** se entiende como carga física en el trabajo el cual se define como el conjunto de exigencias físicas a los que un trabajador es sometido a lo largo de su jornada laboral. Esto conlleva una serie de esfuerzos que suponen un mayor consumo de energía.



- **La carga de responsabilidad:** las responsabilidades laborales y el nivel de compromiso que el trabajador asume.
- **Interrupciones molestas:** situaciones que causan interrupciones en las actividades laborales como: el clima, los ruidos, la infraestructura, etc.

**c) Motivación intrínseca:**

Se refiere a la motivación individual que cada persona tiene producto de diferentes factores internos el cual lleva a la satisfacción profesional.

La motivación intrínseca genera un impulso para hacer las cosas por el simple gusto de hacerlas, nace del propio individuo y se mide por factores internos que determinan la necesidad y por lo tanto la conducta motivada genera satisfacción profesional. A diferencia de la motivación extrínseca, el cual se basa en recibir recompensas, dinero o castigos, etc. aunque el sistema laboral se basa en que seremos más productivos si obtenemos un mayor beneficio a cambio, estudios recientes muestran que no es así. Este tipo de motivación funciona sólo hasta que uno consigue cubrir un nivel de vida aceptable y cuanto esto está cubierto, un incremento en los ingresos ya no produce felicidad en la misma medida.

En esta área se consideran los siguientes aspectos:

- **Tipo de trabajo que realiza:** dependen de la actividad o tarea que se realice y la capacidad o nivel de preparación que tiene el individuo.
- **La motivación que experimenta:** es la razón o motivo que provoca realizar u omitir una acción, componente psicológico que mantiene, orienta y determina la conducta de una persona.
- **La exigencia de capacitación:** la capacitación es el proceso en el que una organización o empresa busca que sus trabajadores logren destrezas y habilidades necesarias para un buen desempeño laboral, donde se impulsa el aprendizaje.



- **El apoyo familiar:** la familia es una importante proveedora de soporte.
- **Ganas de ser creativo:** se refiere a realizar tareas que sean un reto para el trabajador. Es importante dar confianza para que expresen sus ideas, fomentar la comunicación y el intercambio de ideas.
- **Capacitación que recibe:** por medio de este se busca mejorar las habilidades, conductas, actitudes y conocimientos de los trabajadores.
- **Apoyo de mi equipo:** se refiere a la reciprocidad y la cooperación en equipo el cual implica un beneficio mutuo para aquellos que cooperan.

### 2.2.5 El comercio ambulatorio

Quispe (2020) en ese entonces congresista de la república menciona que, uno de los grandes problemas que tiene el Perú, es el comercio ambulatorio, el mismo que viene desarrollándose desde hace muchos años y a medida que pasa el tiempo, el número de personas que se dedican a esa actividad: el comercio ambulatorio en la vía pública, se va incrementando.

El comercio ambulatorio es una actividad informal profesada por personas naturales quienes tiene capacidades para poder ejercerla. (De Soto, 1986) menciona que el comercio ambulatorio lo realizan aquellos vendedores y emprendedores que ejecutan sus actividades laborales de comercio de manera clandestina, se caracterizan por no encontrarse en ningún registro de las instituciones que lo exigen, no pagan impuestos de ningún tipo y tampoco se rigen ante ningún reglamento vigente con la Municipalidad del distrito donde ejercen esas actividades.

(Melgar, 2019) Menciona que el Instituto Nacional de Estadística e Informática elaboró un concepto mejor elaborado donde refieren que el comercio ambulatorio es una actividad económica que la realizan algunas personas dedicadas al comercio o la venta de productos o



artículos al por menor o también llegan a brindar servicios de cualquier tipo en lugares transitorios o en los mercados, en lugar de establecerse en espacios estables y de fácil ubicación. Define al ambulante como un comerciante minorista, comerciantes que hacen uso de la vía pública para poder realizar sus negocios. La mayoría de los ambulantes se apropian de un puesto o lugar estratégico y permanecen ahí sin moverse, violando las disposiciones del municipio.

(Alfonso y Sánchez, 2020) Refieren que la mayor parte de los comerciantes ambulantes se encuentran dentro de la categoría “Vendedor ambulante asalariado” ya que están inmersos en diferentes sub actividades comerciales, son quienes se encuentran al servicio de personas que no les reconocen el salario mínimo vital, tampoco cuentan con algún tipo de protección legal, son considerados como sobreexplotados, trabajan en pésimas condiciones, poniendo su integridad física y mental en riesgo. Es importante mencionar que las personas que ejercen el comercio ambulatorio no se retiran de esa situación laboral porque carecen de experiencia a pesar de que es una actividad ilegal lo que realizan.

Asimismo, a pesar de que se les ofreció, muchos de los comerciantes ambulantes no desean formalizar su negocio porque precisamente les es rentable la actividad que realizan, pues se encuentran en lugares estratégicos donde concurren bastantes personas.

Sin embargo, por el lado opuesto de no laborar bajo la ley incluye no contar con la protección social que brinda el Estado, por ejemplo, carecen de beneficios para la salud, por enfermedad, paternidad, maternidad, etc. los cuales se consideran como gastos fuertes y que los trabajadores ambulantes no obtienen por trabajar en la informalidad, bajo múltiples riesgos diarios, trabajando muchas horas al día y sin seguro social.

La (OIT, 2013) ha mencionado que “Mejorar las condiciones de trabajo de los vendedores ambulantes y su situación económica, social y jurídica es un serio desafío. Con



frecuencia la venta ambulante se menosprecia y considera una actividad indeseable realizada por infractores, que afectan al uso del espacio público.”

### **2.3 Identificación de la variable**

La variable de estudio fue la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que trabajan en el centro histórico de la ciudad de Cusco.

La calidad de vida laboral es el equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad percibida para hacerles frente, consiguiendo un desarrollo óptimo en el área profesional, familiar y personal Cabezas, citado en (Grimaldo, 2010).

#### **2.3.1 Operacionalización de la variable**



**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable de estudio*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Calidad de vida laboral</b>	La calidad de vida laboral se refiere al equilibrio que hay entre las demandas de trabajo y la capacidad percibida para poder sobrellevarlas, es así que con el pasar del tiempo, el individuo ha desarrollado adecuadamente todas las áreas de su vida. Cabezas (citado en Grimaldo, 2010)	La calidad de vida laboral se evaluará de acuerdo al equilibrio que existe entre las demandas laborales que manejan los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de Cusco y la capacidad percibida para hacerles frente, consiguiendo un desarrollo óptimo en el área ocupacional, familiar y personal, el cual fue medido con el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Cabezas.	<b>Carga laboral</b>	La cantidad de trabajo Tener prisas y agobios en/por el trabajo La presión que el trabajador recibe por la cantidad de trabajo Conflictos con otras personas en el trabajo La falta de tiempo para la vida personal La comodidad física en el trabajo La carga de responsabilidad Interrupciones molestas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
			<b>Motivaciones intrínsecas</b>	Me desconecto al acabar la jornada laboral. Satisfacción con el trabajo que realizo. Motivación o ganas que experimento para esforzarme en el trabajo. Me gustaría recibir capacitaciones para hacer mejor mi trabajo.	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21



				<p>Recibo algún tipo de apoyo de mi familia para cumplir con mi trabajo.</p> <p>Ganas de ser creativo (a) para poder cumplir con tareas que sean un reto para mí.</p> <p>Busco capacitaciones o cursos para hacer mejor mi trabajo actual.</p> <p>Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.</p> <p>Me siento orgulloso (a) de mi trabajo.</p> <p>Me quedan claras las actividades que debo realizar en mi trabajo.</p>	
			<b>Apoyo directivo</b>	<p>La posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros. Asimismo, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de</p>	<p>22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35</p>



				decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos.	
		La variable calidad de vida laboral tiene una puntuación global.		Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho. Se clasifican los puntajes en: <ul style="list-style-type: none"><li>• Deficiente</li><li>• Regular</li><li>• Buena</li><li>• Excelente</li></ul> Deficiente: 35 – 70 Regular: 71 – 175 Buena: 176 – 280 Excelente: 281-350	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35.



## **2.4 Definición de términos básicos**

### **2.4.1 Calidad de vida**

(Olson y Barner, 1982) (citando en Abanto, 2018) plantean la teoría de los Dominios que, citado por Grimaldo (2003) define que la calidad de vida es resultado de la relación entre las condiciones objetivas de la vida con variables subjetivas personales. Es una relación cuyo fruto da un índice mayor o menor sobre la satisfacción y felicidad de las personas. Es por ello que la Calidad de Vida es una medida compuesta por el bienestar físico, mental y social, tal y como es percibido por cada persona y cada grupo.

### **2.4.2 Calidad de vida laboral**

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

### **2.4.3 Comerciantes ambulantes**

El comercio ambulatorio es una actividad económica que la realizan algunas personas dedicadas al comercio o la venta de productos o artículos al por menor, también llegan a brindar servicios de cualquier tipo en lugares transitorios o en los mercados, en lugar de establecerse en espacios estables y de fácil ubicación. Define al ambulante como un comerciante minorista, comerciantes que hacen uso de la vía pública para poder realizar sus negocios. La mayoría de los ambulantes se apropian de un puesto o lugar estratégico y permanecen ahí sin moverse, violando las disposiciones del municipio (Melgar, 2019).



## Capítulo III

### Método

#### 3.1 Alcance del estudio

La investigación está enmarcada dentro del enfoque de investigación cuantitativo, el cual posee un conjunto de procesos o etapas secuencial y probatorio, en el que no es posible omitir algún paso. Hace uso de técnicas estadísticas que permiten medir las variables y contrastar hipótesis en un determinado contexto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esta investigación es de alcance descriptivo en vista que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En esta investigación se pretende describir el nivel de calidad de vida laboral en los comerciantes ambulantes que laboran en el Centro Histórico del Distrito de Cusco.

#### 3.2 Diseño de investigación

Esta investigación se manejó un diseño no experimental pues no hay intención de manipular deliberadamente la variable. Es decir, es un estudio donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables si no es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

M - O

Donde:



M: Comerciantes ambulantes que laboran en el Centro Histórico del Distrito de Cusco.

O: Calidad de vida laboral

### 3.3 Población

La Gerencia de desarrollo económico y servicios Municipales – Sub gerencia de comercio, industria y artesanía, tiene registrados a 806 comerciantes ambulantes que laboran en la en toda la ciudad del Cusco, dicho registro es del año 2019.

Asimismo, 567 personas se encuentran laborando solo en el distrito de Cusco.

**Tabla 2.** *Distribución de la población*

<b>Comerciantes ambulantes registrados en La Gerencia de desarrollo económico y servicios Municipales – Sub gerencia de comercio, industria y artesanía</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Comerciantes registrados que laboran en el distrito de Cusco	567	70,3%
Comerciantes registrados que laboran fuera del distrito de Cusco	239	29,7%
<b>Total</b>	<b>806</b>	<b>100%</b>

### 3.4 Muestra

La muestra se determina tomando como referencia la población, para ello se aplica la siguiente fórmula que permite identificar a 230 comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco.

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

$$n = 230$$

**Donde:**



Nivel de confianza -  $Z = 95\%$

50% área bajo la curva –  $P = 0.5$

50% comp bajo la curva –  $Q = 0.5$

5% De error muestral –  $e = 5$

Población absoluta –  $N = 515$

Muestra -  $n = 230$

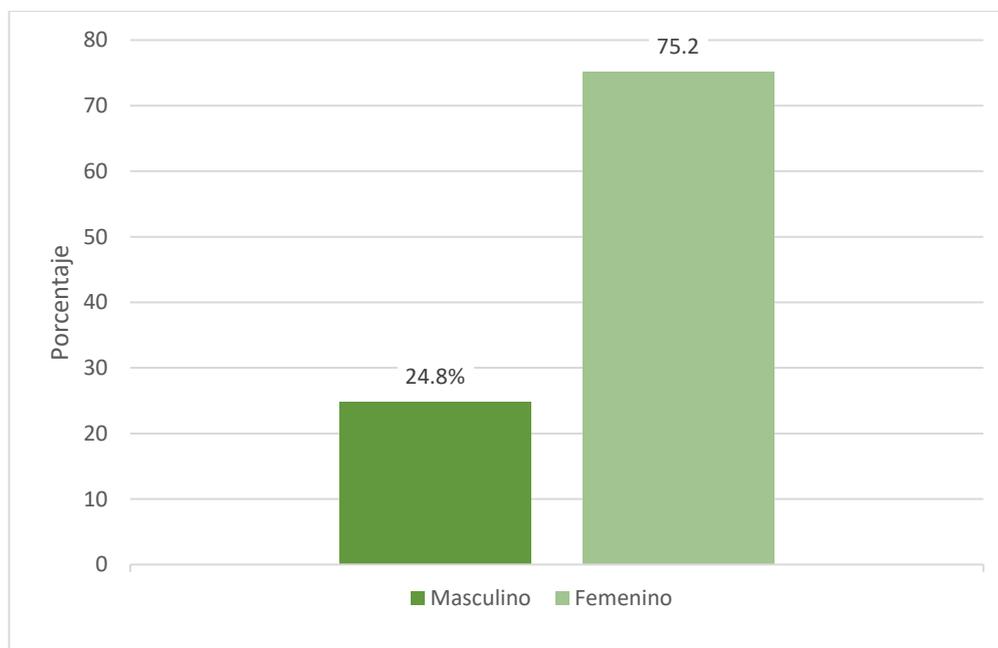
### 3.4.1 Características de la muestra

La tabla 3 permite observar la distribución de la muestra por sexo, así se encuentra un 75% de mujeres frente al 25% de varones.

**Tabla 3.** *Distribución de la muestra por sexo*

Sexo	<i>f</i>	%
Varón	57	24,8
Mujer	173	75,2
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

**Figura 1.** *Distribución de la muestra por Sexo*



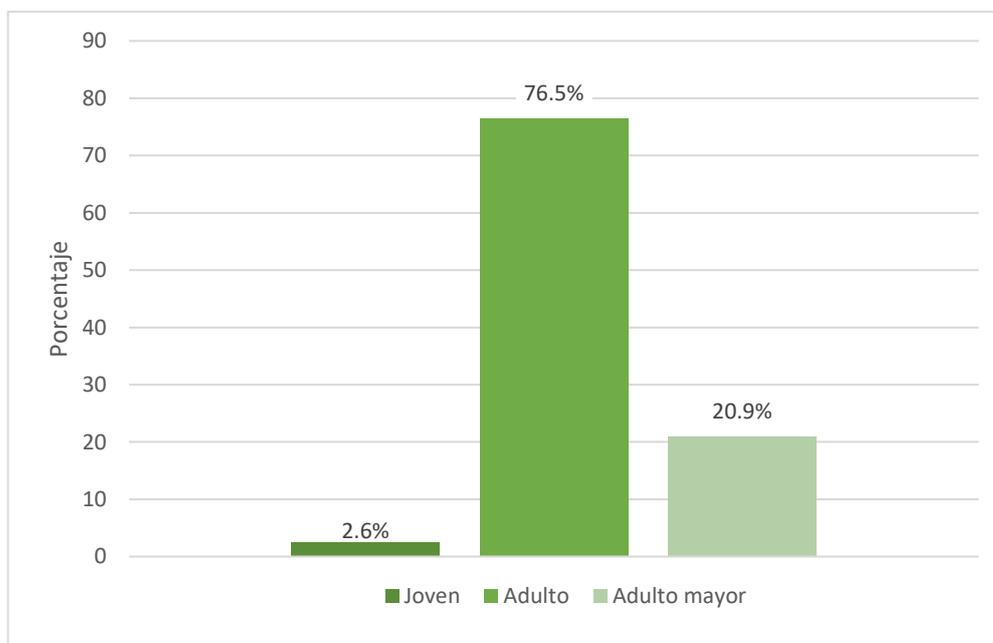


La tabla 4 permite observar la distribución de la muestra por el ciclo de vida, así se encuentra que el 2,6 % de los evaluados son jóvenes, el 76,5% son adultos y el 20,9% son adultos mayores.

**Tabla 4** *Distribución de la muestra por ciclo de vida*

<i>Edad</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Joven	6	2,6
Adulto	176	76,5
Adulto mayor	48	20,9
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

**Figura 2.** *Distribución de la muestra por ciclo de vida*



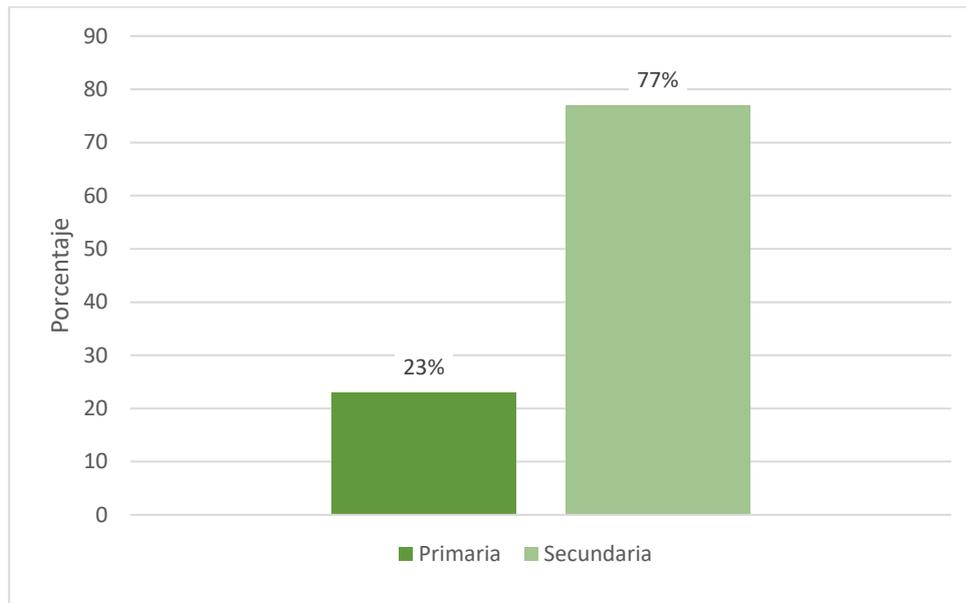
La tabla 5 permite observar la distribución de la muestra de acuerdo a la escolaridad donde se encuentra que el 23% tiene primaria, mientras que el 77% no la tiene secundaria.



**Tabla 5.** *Distribución de la muestra según la escolaridad*

<i>Escolaridad</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Primaria	53	23
Secundaria	177	77
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

**Figura 3.** *Distribución de la muestra por la escolaridad*



Dentro de la variable condición familiar se ha tomado en cuenta el estado civil, si el evaluado tiene hijos y a la cantidad de hijos que tiene, es así que:

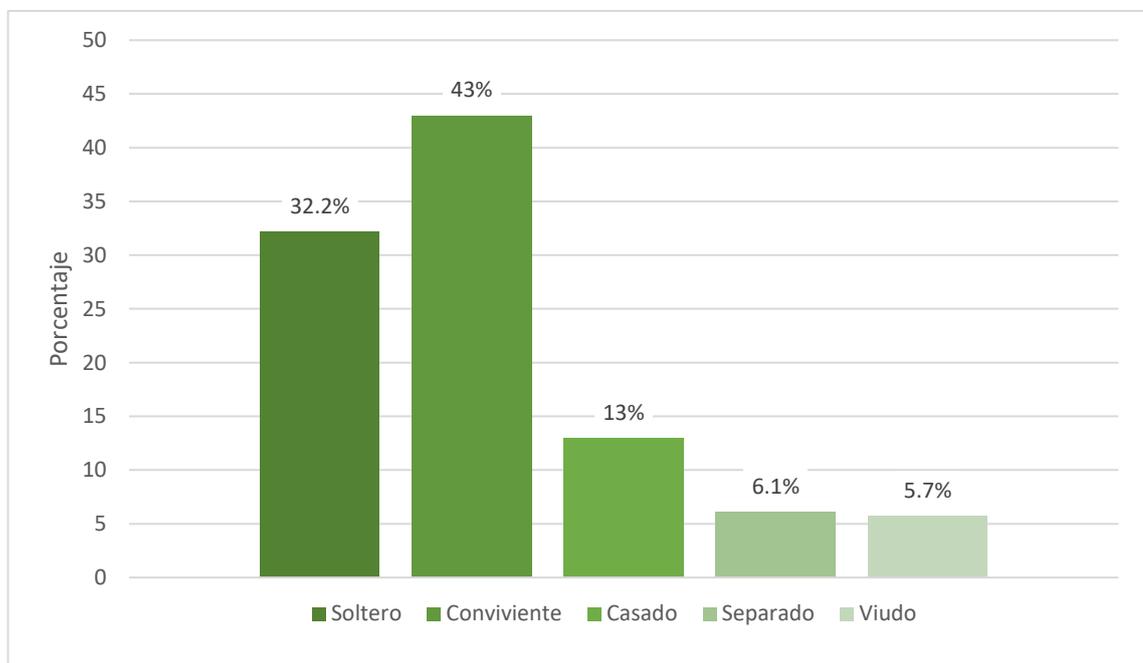
La tabla 6 permite observar la distribución de la muestra de acuerdo al estado civil de los comerciantes, donde se encuentra que el 32,2% de los evaluados son solteros, el 43% convive con la pareja, el 13% son casados, el 6,1% están separados y el 5.7% son viudos.



**Tabla 6.** *Distribución de la muestra por estado civil*

Estado civil	<i>f</i>	%
Soltero	74	32,2
Conviviente	99	43
Casado	30	13
Separado	13	5,7
Viudo	14	6,1
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

**Figura 4.** *Distribución de la muestra por estado civil*



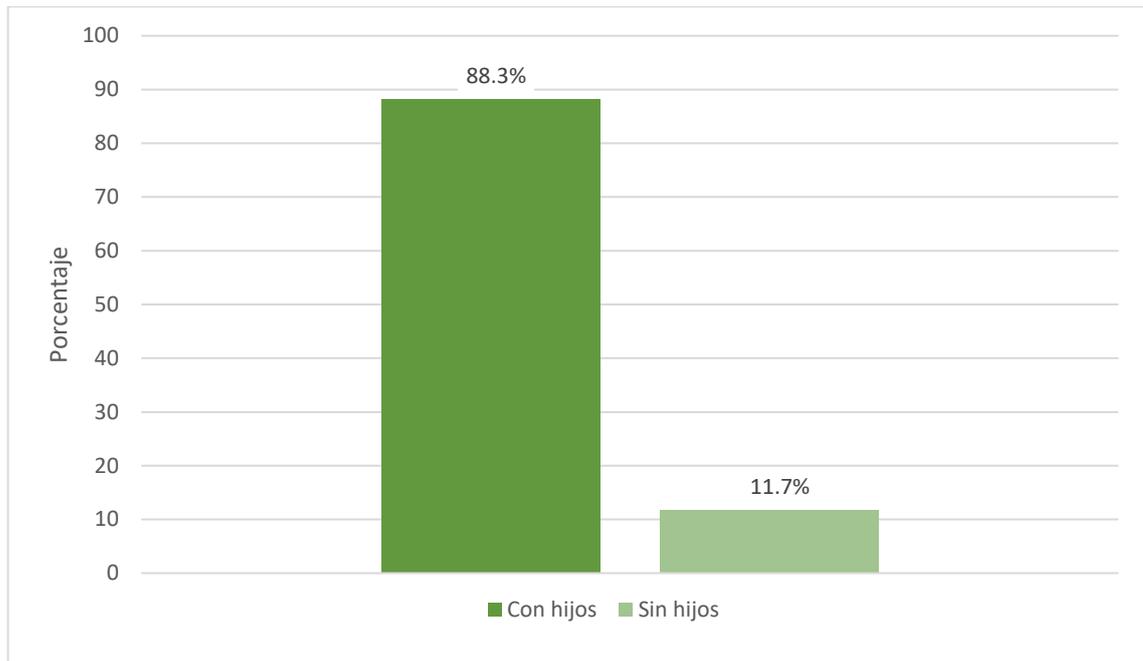
La tabla 7 permite observar la distribución de la muestra de acuerdo a la condición familiar, donde se encuentra que el 88,3% tiene hijos frente al 11,7% que no tiene.

**Tabla 7.** *Distribución de la muestra según hijos*

Hijos	<i>f</i>	%
Con hijos	203	88,3
Sin hijos	27	11,7
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>



**Figura 5.**  
*Distribución de la muestra por hijos*



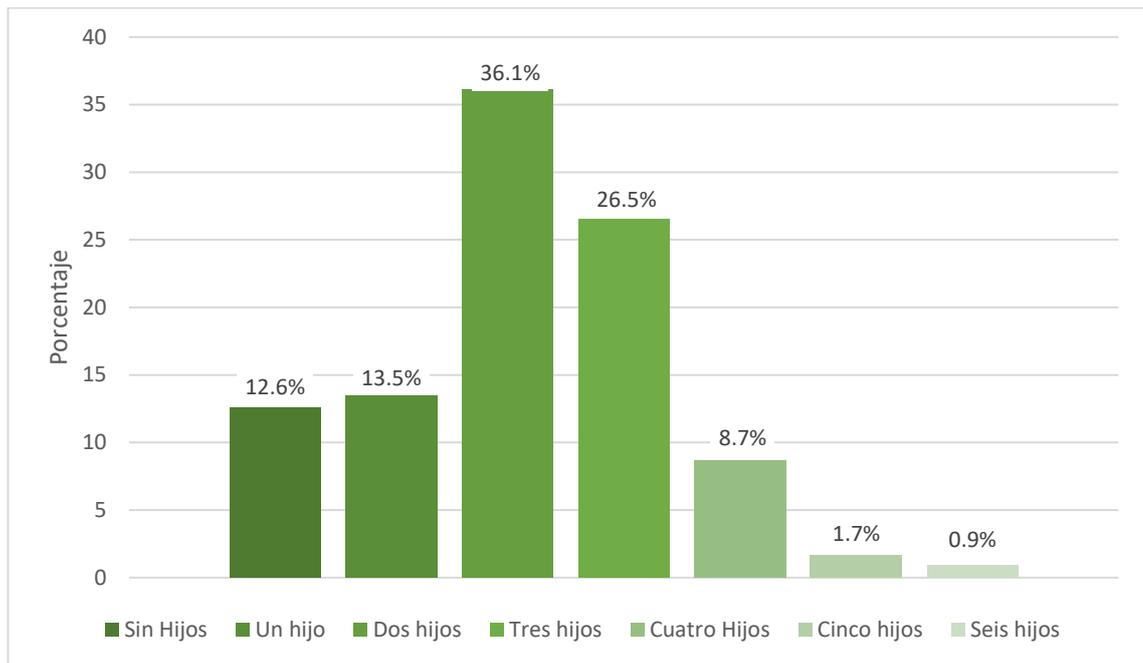
La tabla 8 muestra que el 12,6% no tiene ningún hijo, el 13,5% tiene un hijo, el 36,1% tiene dos hijos, el 26,5% tiene tres hijos, el 8,7% tiene cuatro hijos, el 1,7% tiene cinco hijos y el 0,9% restante tiene seis hijos.

**Tabla 8.** *Distribución de la muestra según cantidad de hijos*

Cantidad de hijos	<i>f</i>	%
0 hijos	29	12,6
1 hijos	31	13,5
2 hijos	83	36,1
3 hijos	61	26,5
4 hijos	20	8,7
5 hijos	4	1,7
6 hijos	2	0,9
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>



**Figura 6.** Distribución de la muestra por cantidad de hijos



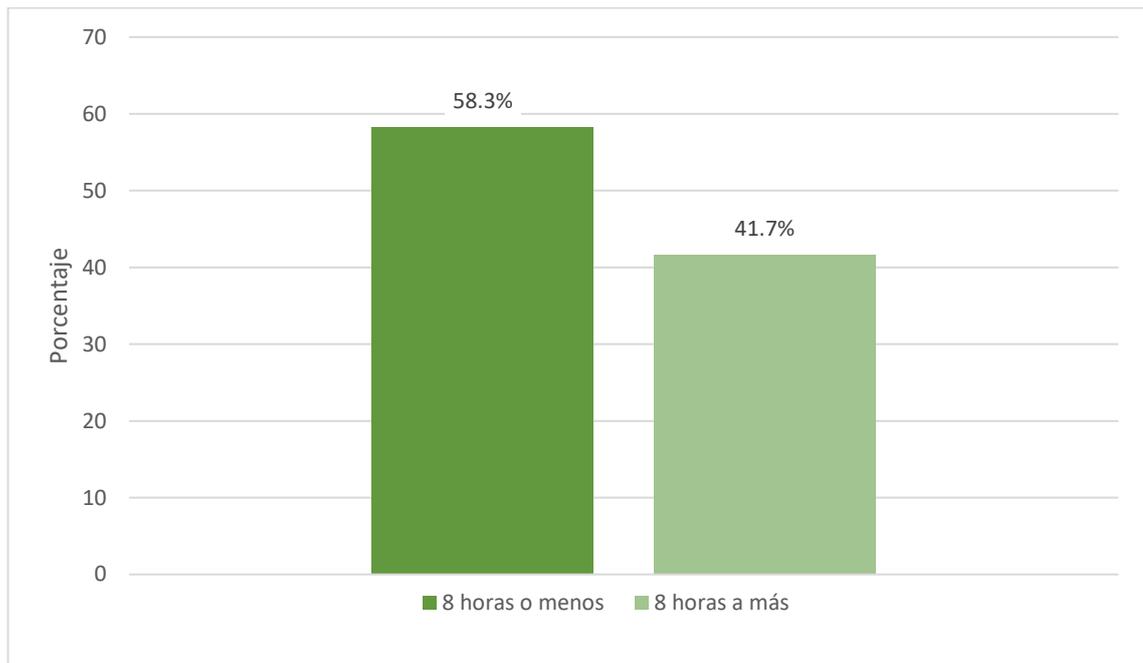
La tabla 9 permite observar la distribución de la muestra de acuerdo a la jornada laboral donde se encuentra que el 58,3% trabaja ocho horas o menos y el 41,7% trabaja de ocho horas a más

**Tabla 9.** Distribución de la muestra según la jornada laboral

Jornada laboral	<i>f</i>	%
8 horas o menos	134	58,3
8 horas a más	96	41,7
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>



**Figura 7.** Distribución de la muestra por jornada laboral



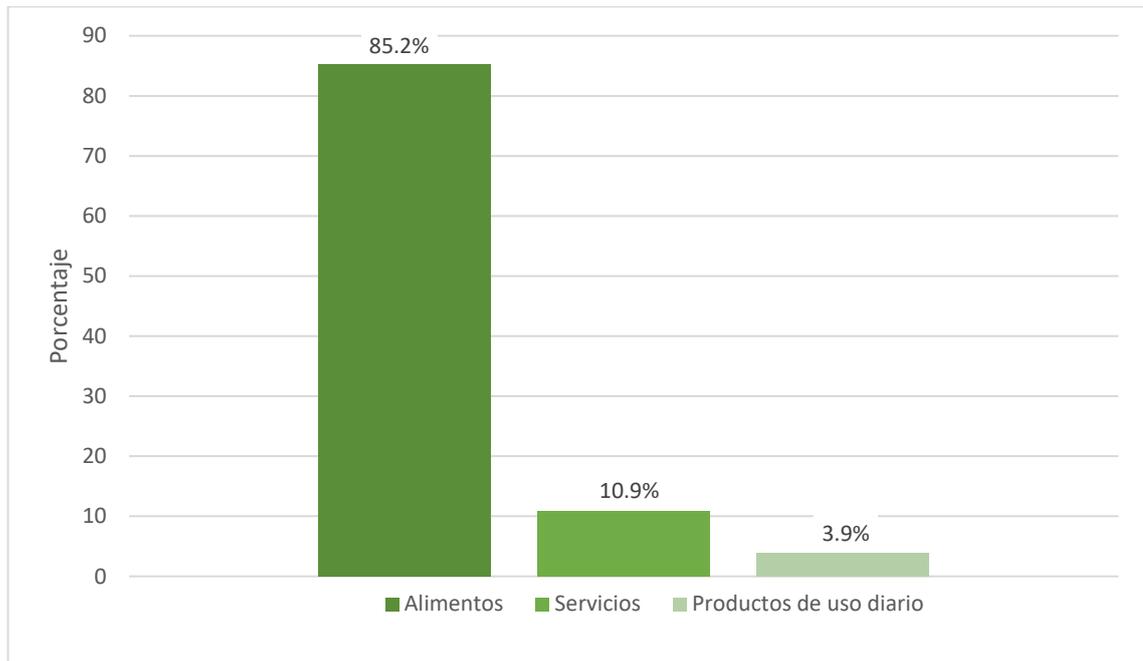
La tabla 10 permite observar la distribución de la muestra de acuerdo al producto que vende o servicio que presta, donde el 85,2% vende alimentos, el 10,9% presta servicios y el 3.9% vende objetos de uso diario.

**Tabla 10.** Distribución de la muestra por producto que vende o servicio que presta

Producto o servicio	<i>f</i>	%
Alimentos	196	85,2
Servicios	25	10,9
Objetos de uso diario	9	3,9
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>



**Figura 8.** *Distribución de la muestra por producto que vende o servicio que presta*



### 3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos

Se recolectaron los datos requeridos aplicando el instrumento de evaluación denominado Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL-35), el cual evalúa tres dimensiones específicas: Apoyo directivo, Motivaciones intrínsecas y Carga laboral.

#### **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL-35)**

**NOMBRE:** Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL-35)

**AUTORES DE ADAPTACIÓN A LA POBLACION ESPAÑOLA:** García, S. (1993), Cabezas, C. (1998), Martín, F. (2004).

**VALIDACIÓN A LA POBLACION PERUANA:** Mirian Grimaldo Muchotrigo (2010)

**ADMINISTRACIÓN:** Puede aplicarse de manera individual o colectiva



**EDAD DE APLICACIÓN:** No especifica la edad

**DURACIÓN:** Aproximadamente 15 minutos

**OBJETIVO:** Conocer cuantitativamente el estado de percepción de la calidad

de vida laboral.

### **3.6 Validez y confiabilidad**

El Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL -35) fue sometido en Perú a validez de contenido mediante criterio de jueces en la investigación titulada “Calidad de vida profesional en estudiantes de Ciencias de la Salud” desarrollada por Miriam Grimaldo Muchotrigo en la Universidad de San Martín de Porres, por lo que se utilizó el coeficiente de V. de Aiken, obteniendo validez significativa en todos los ítems de 0.05, sin embargo, se tuvo que realizar adaptaciones lingüísticas para ciertos ítems. Referente a la confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo .95 para la muestra total, para la muestra masculina .96 y para las mujeres .94. En cuanto a las dimensiones se obtuvo una confiabilidad de .90 en la dimensión de carga laboral, en motivación intrínseca .91 y en apoyo directivo .95 (Grimaldo, 2010).

El cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL -35) realiza una medida multidimensional de la calidad de vida laboral. Consta de 35 preguntas o ítems los cuales se responden en una escala del 1 al 10 y da como resultado una medida resumen de la percepción de la calidad de vida laboral del evaluado/a.

Cabe indicar que, antes que el instrumento fuera aplicado, se validó mediante juicio de expertos, donde tres psicólogos expertos en el área revisaron y corrigieron algunas preguntas formuladas y una de las dimensiones de acuerdo a la naturaleza de la muestra para que estén bien planteadas. Ver apéndice 4



En cuanto se refiere a la fiabilidad del instrumento se ha verificado con el total de integrantes de la muestra con un alfa de Cronbach de ,753 que indica un alto grado de confiabilidad. Ver apéndice 5.

### **3.7 Plan de análisis de datos**

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento fueron necesarios para el análisis de datos. Se ejecutó con la ayuda del programa Microsoft Excel para posteriormente ser trasladados al software estadístico SPSS versión 27. En el que se utilizó una prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para confirmar la distribución de los datos. Posteriormente se generaron tablas de frecuencias y porcentajes, tanto para la descripción de la población como para los resultados, asimismo se aplicó la herramienta de estudio U de Mann Whitney para determinar diferencias significativas entre diferentes categorías.



## Capítulo IV

### Resultados de la Investigación

A continuación, se presentan los resultados, que permiten dar respuesta a los objetivos de la investigación, empezando por los objetivos específicos, para finalizar respondiendo al objetivo general del estudio.

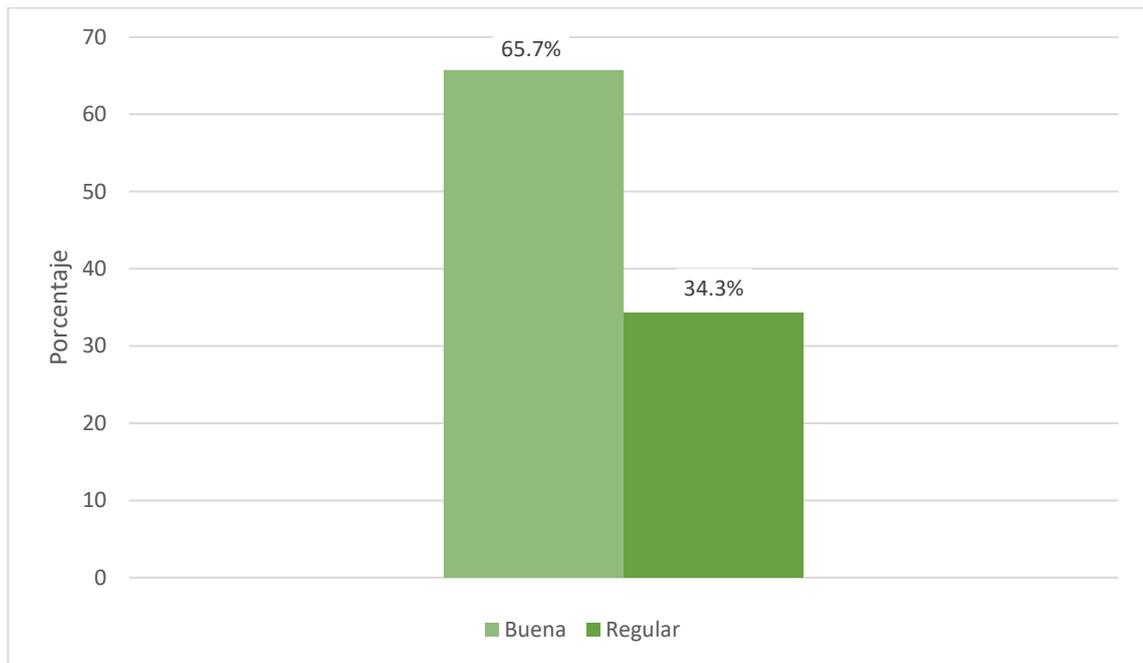
#### 4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos

Los resultados que se muestran a continuación permiten dar respuesta al primer objetivo específico de la investigación, el cual busca identificar el nivel de carga laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023, tal como se presenta en la tabla 11, se puede observar que la mayor parte de comerciantes presentan un buen nivel de carga laboral representando el 65,7% del total de la muestra, mientras que el 34,3% restante presenta un nivel de carga laboral regular, no existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 11.** *Nivel de carga laboral*

<i>Nivel</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Regular	79	34,3
Buena	151	65,7
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

**Figura 9.** Nivel de carga laboral



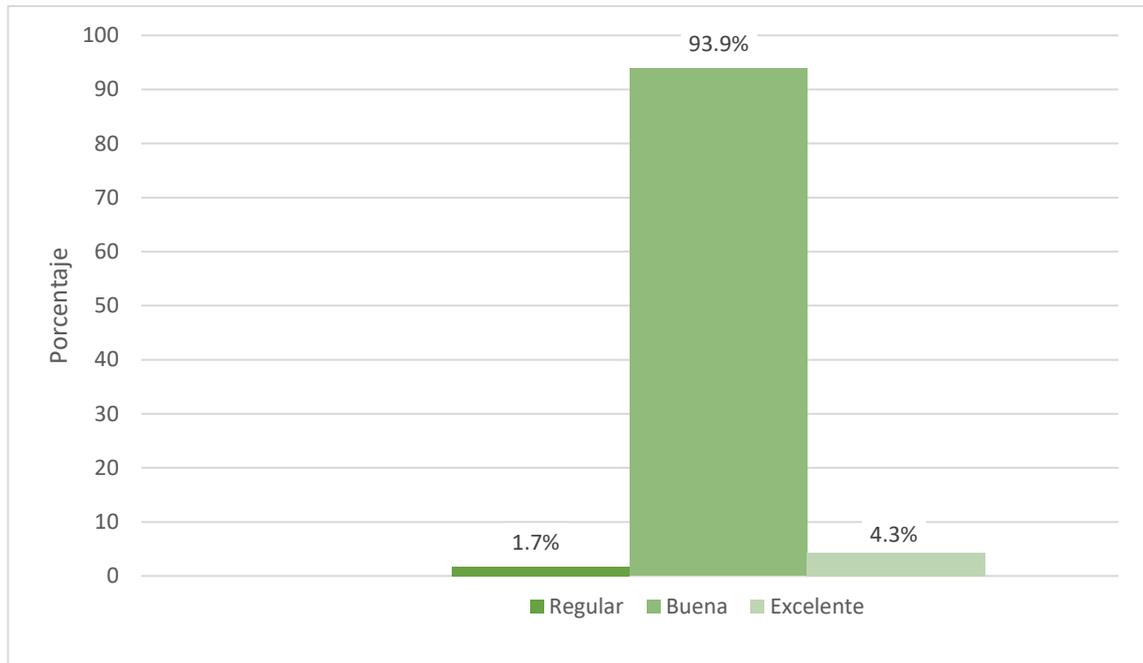
El segundo objetivo específico de la investigación busca identificar el nivel de motivaciones intrínsecas que presentan los comerciantes ambulantes que laboran en el Centro Histórico de la ciudad de Cusco, 2023, tal como se presenta en la tabla 12 se puede observar una mayor agrupación de trabajadores con un nivel de motivación intrínseca buena con el 93,9% del total de la muestra, el 4,3% presenta un nivel excelente, mientras que el 1,7% restante presenta un nivel regular, no existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente.

**Tabla 12.** Nivel de motivaciones intrínsecas

<i>Nivel</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Regular	4	1,7
Buena	216	93,9
Excelente	10	4,3
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>



**Figura 10.** Nivel de motivaciones intrínsecas



El tercer objetivo específico de la investigación busca identificar el nivel de apoyo que reciben de parte del entorno laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el Centro Histórico de la ciudad del Cusco, 2023.

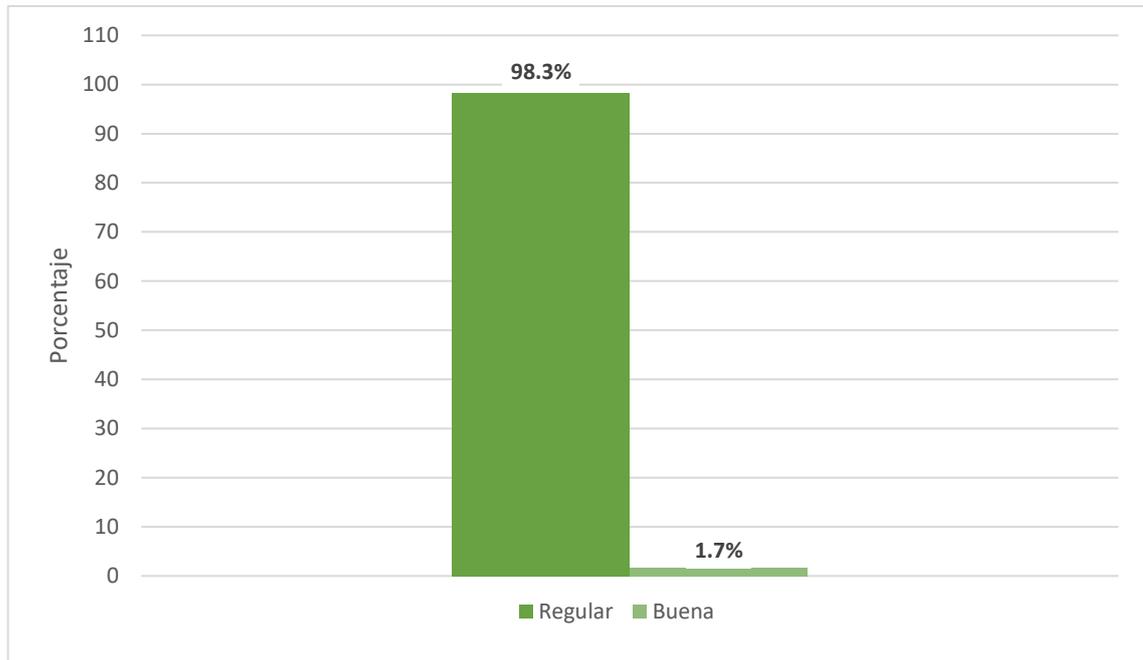
La tabla 13 indica el nivel de apoyo que reciben de parte su entorno laboral hacia los evaluados, donde se puede observar que el 98,3% de los comerciantes ambulantes perciben que de apoyo del entorno laboral es regular, mientras que el 1,7% percibe que el nivel de apoyo es bueno, no existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 13.** Nivel de poyo del entorno laboral

<i>Nivel</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Regular	226	98,3
Buena	4	1,7
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>



**Figura 11.** Nivel de apoyo del entorno laboral



El cuarto objetivo específico de la investigación alude a identificar si existen diferencias significativas según sexo, ciclo de vida, escolaridad, estado civil, hijos, cantidad de hijos, jornada laboral y producto o servicio que ofrece, respecto a los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023.

Asimismo, para determinar si existen diferencias significativas se utilizó la prueba U de Mann-Whitney para comparar dos medias muestrales que provienen de la misma población. Para identificar si existen diferencias significativas se debe tomar en cuenta el nivel de significación denominado alfa o  $\alpha$ , el cual es de 0,05, por lo tanto, los resultados que obtengan **p Valor  $\leq \alpha$** : nos indica rechazar la hipótesis nula (si existe diferencia significativa) asimismo, los resultados que obtengan, **p Valor  $> \alpha$** : nos indica rechazar la hipótesis alterna. (no existe diferencia significativa), a partir de ello, se encontró lo siguiente.

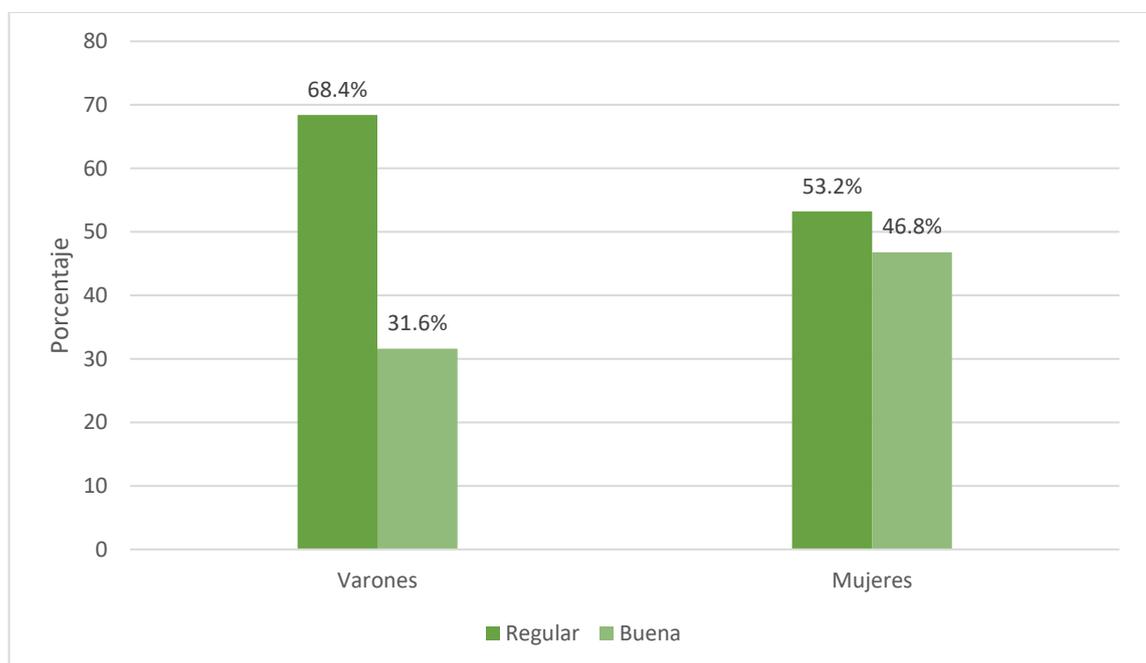


La tabla 14 muestra el resultado del nivel de la calidad de vida de los comerciantes ambulantes según el sexo, donde el 68,4% de los comerciantes varones tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 32,6% restante es buena. Por otra parte, el 53,2% las comerciantes mujeres, tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 46,8% restante es buena. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 14.** Nivel de calidad de vida laboral según sexo

Nivel	Varones		Mujeres	
	f	%	f	%
Regular	39	68,4	92	53,2
Buena	18	31,6	81	46,8
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

**Figura 12.** Calidad de vida laboral según sexo



Para identificar si existen diferencias significativas se usó la prueba U de Mann-Whitney. La tabla 15 muestra que el nivel de significancia es de ( $p = 0,044 < 0,05$ ) por lo



tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, sí existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según el sexo.

**Tabla 15.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según sexo*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	4179,000
W de Wilcoxon	5832,000
Z	-2,011
Sig. asin. (bilateral)	,044

a. Variable de agrupación: Sexo

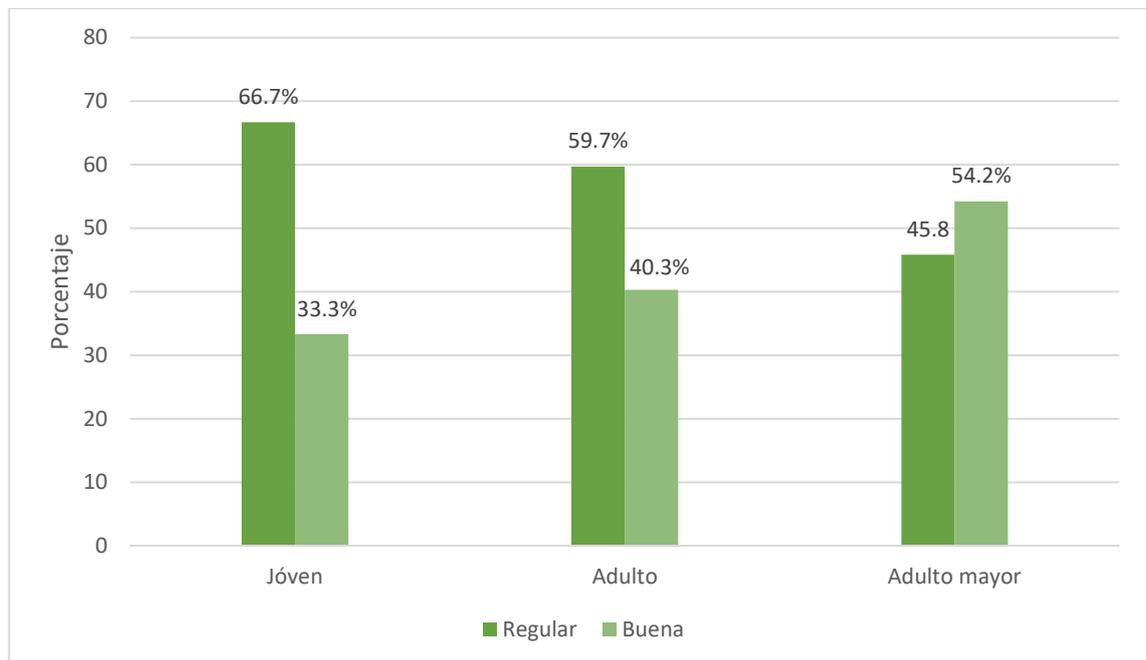
La tabla 16 muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según el ciclo de vida. Los comerciantes que tienen entre 18 a 29 años pertenecen a la etapa de los jóvenes, cuyos resultados muestran que el 66,7% tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 33,3% restante es buena. Los comerciantes que tienen entre 30 a 59 años pertenecen a la etapa de adulta cuyos resultados muestran que el 59,7% tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 40,3% es buena y los comerciantes que tienen entre 60 años a más pertenecen a la etapa de los adultos mayores, cuyos resultados muestran que el 45,8% tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 54,2% restante es buena. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 16.** *Nivel de calidad de vida laboral según ciclo de vida*

Nivel	Joven		Adulto		Adulto mayor	
	f	%	f	%	f	%
Regular	4	66,7	105	59,7	22	45,8
Buena	2	33,3	71	40,3	26	54,2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>176</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>



**Figura 13.** *Calidad de vida laboral según ciclo de vida*



En la siguiente la tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,731 > 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes jóvenes y adultos.

**Tabla 17.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según ciclo de vida, entre jóvenes y adultos*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	491,000
W de Wilcoxon	512,000
Z	-,343
Sig. asin. (bilateral)	,731

a. Variable de agrupación: Ciclo de vida

En la siguiente la tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,087$ )



> 0,05) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes adultos y adultos mayores.

**Tabla 18.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según ciclo de vida, entre adultos y adultos mayores.*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	3640,000
W de Wilcoxon	19216,000
Z	-1,710
Sig. asin. (bilateral)	,087

a. Variable de agrupación: Ciclo de vida

En la siguiente la tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,340 > 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes jóvenes y adultos mayores.

**Tabla 19.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según ciclo de vida, entre jóvenes y adultos mayores.*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	s114,000
W de Wilcoxon	135,000
Z	-,954
Sig. asin. (bilateral)	,340

a. Variable de agrupación: Ciclo de vida

De la misma manera la tabla 20 muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según la escolaridad, en esta parte se agrupó a los evaluados en: los que tienen primaria y los que tienen secundaria, en ese sentido, el 73,6%

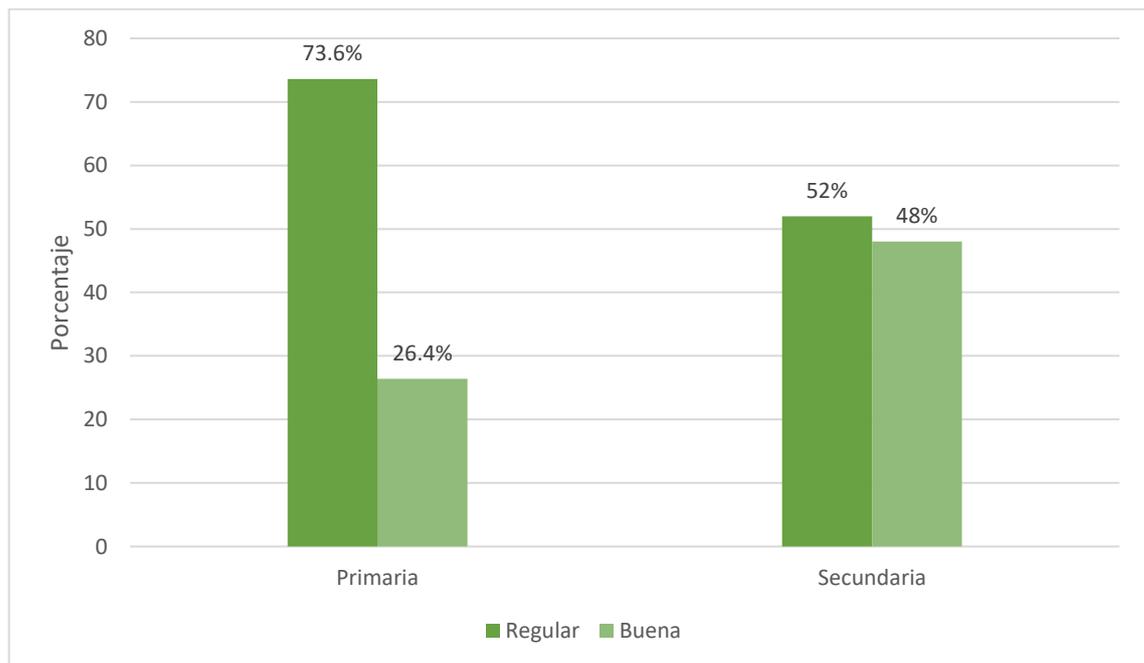


de los evaluados que tienen primaria tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 26,4% restante es buena, asimismo, el 52% de los evaluados que tienen secundaria tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para 48% restante es buena. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 20.** Nivel de calidad de vida laboral según escolaridad

Nivel	Primaria		Secundaria	
	f	%	f	%
Regular	39	73,6	92	52
Buena	14	26,4	85	48
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

**Figura 14.** Calidad de vida laboral según escolaridad



En la siguiente la tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,005 < 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, si existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que tienen primaria y los que tienen secundaria.



**Tabla 21.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según escolaridad.*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	3677,000
W de Wilcoxon	5108,000
Z	-2,781
Sig. asin. (bilateral)	,005

a. Variable de agrupación: Escolaridad

Seguidamente se muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según la condición familiar, en el que se considera los siguientes aspectos: el estado civil, hijos y la cantidad de hijos que tienen.

A partir de ello se muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según el estado civil. En esta parte se agrupó a los evaluados de la siguiente manera: los comerciantes que se encuentran con estado civil: convivientes y casados; y los que se encuentran con estado civil: solteros, separados y viudos. La tabla 22 muestra que el 61,2% de los evaluados que se encuentran conviviendo con su pareja y casados tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 38.8% restante es buena, asimismo el 51,5% de los evaluados que no se encuentran solteros, separados y viudos, tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 48,5% restante es buena.

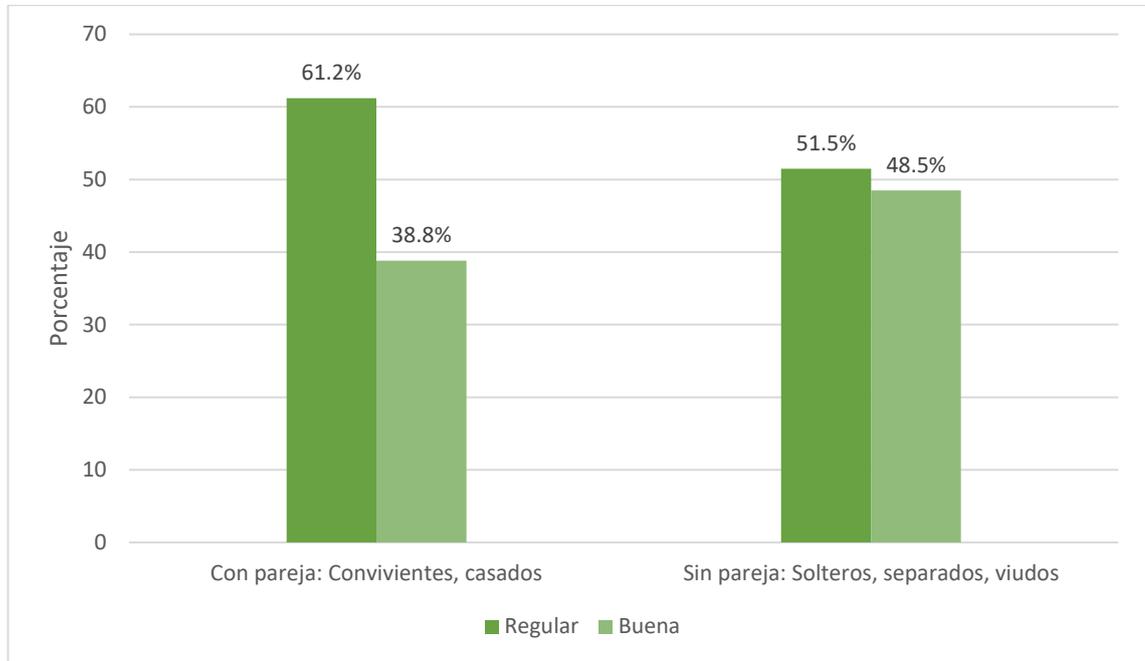
**Tabla 22.** *Nivel de calidad de vida laboral según estado civil*

Nivel	Convivientes y casados		Solteros, separados y viudos	
	f	%	f	%



Regular	79	61,2	52	51,5
Buena	50	38,8	49	48,5
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

**Figura 15.** *Calidad de vida laboral según estado civil*



En la siguiente tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,139 > 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que conviven con su pareja/ casados y los comerciantes que están solteros/separados/viudos.

**Tabla 23.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según estado civil: convivientes/casados y los solteros, separados y viudos.*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	5879,000
W de Wilcoxon	14264,000



Z	-1,480
Sig. asin. (bilateral)	,139

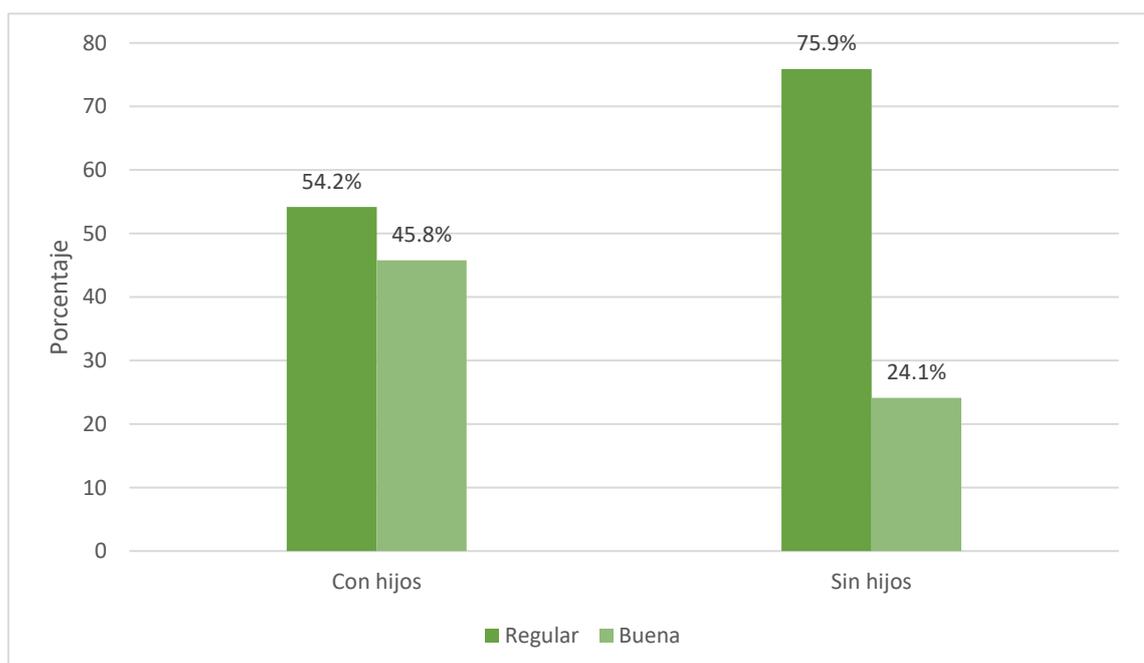
a. Variable de agrupación: EC

Seguidamente, se muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que tienen hijos como de los que no tienen. La tabla 24, muestra que el 54,2% de los evaluados que si tienen hijos tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 45,8% restante es buena, asimismo el 75,9% de los evaluados que no tienen hijos tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 24,1% restante es buena. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 24.** Nivel de calidad de vida laboral según hijos

Nivel	Con hijos		Sin hijos	
	f	%	f	%
Regular	109	54,2	22	75,9
Buena	92	45,8	7	24,1
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

**Figura 16.** Calidad de vida laboral según hijos





En la siguiente la tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,028 < 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, si existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes que tienen hijos y de los que no tienen.

**Tabla 25.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que tienen hijos y de los que no tienen.*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	2284,000
W de Wilcoxon	2719,000
Z	-2,195
Sig. asin. (bilateral)	,028

a. Variable de agrupación: Condición familiar

Asimismo, se muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según la cantidad de hijos. En este apartado se encontró un porcentaje mayor en la categoría de 1 a 3 hijos, siendo el número medio de hijos entre las personas evaluadas, por lo tanto, se comparó contra el grupo de evaluados que tienen más de tres hijos.

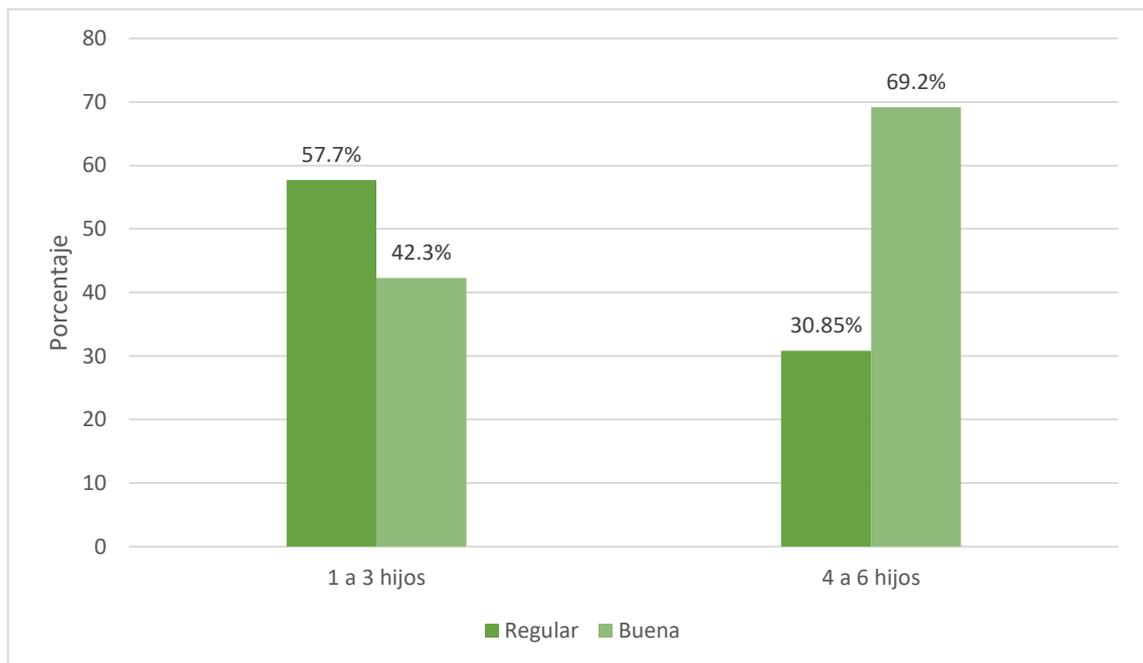
La tabla 26 muestra que el 57,7% de los evaluados que tienen uno a tres hijos tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 42,3% es buena, asimismo el 30,8% de los evaluados que tienen de cuatro a seis hijos tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 69,2% restante es buena. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.



**Tabla 26.** Nivel de calidad de vida laboral según la cantidad de hijos

Nivel	1 a 3 hijos		4 a 6 hijos	
	f	%	f	%
Regular	101	57,7	8	30,8
Buena	74	42,3	18	69,2
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**Figura 17.** Nivel de calidad de vida laboral según la cantidad de hijos



En la siguiente la tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,010 < 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, sí existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes que tienen de uno a tres hijos y de los que tienen de cuatro a seis hijos.

**Tabla 27.** Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que tienen de uno a tres hijos y de los que tienen de cuatro a seis hijos.

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	1662,000
W de Wilcoxon	17062,000



Z	-2,567
Sig. asin. (bilateral)	,010
a. Variable de agrupación: H	

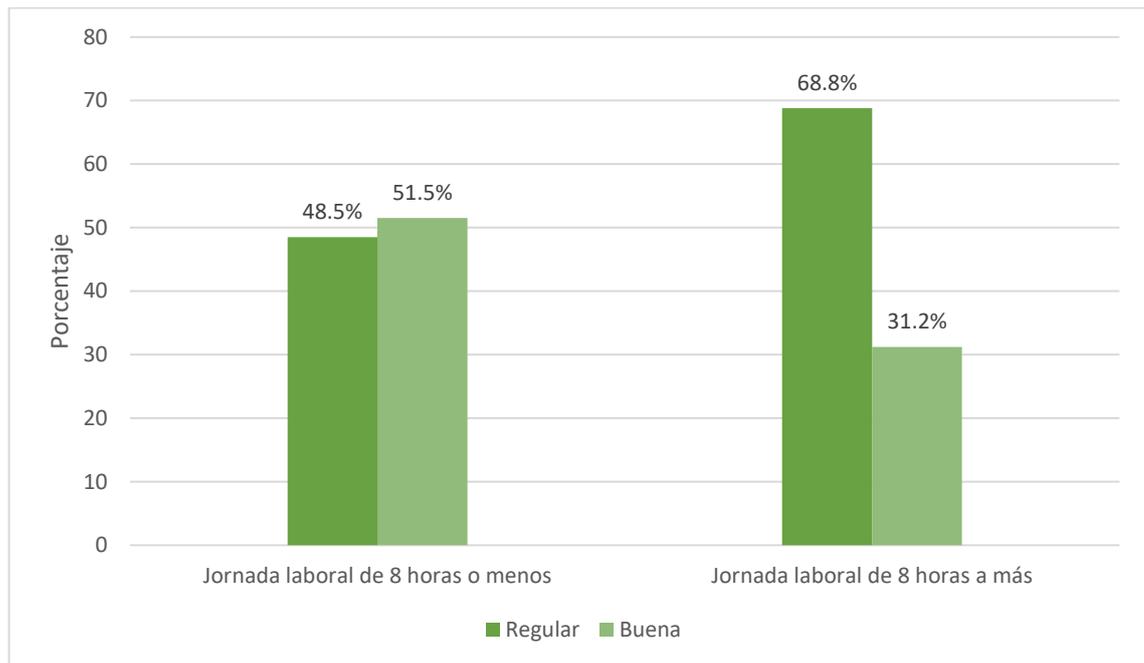
De la misma manera, la tabla 28 muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según la jornada laboral, es decir, de los que trabajan ocho horas o menos y de los que trabajan ocho horas a más, el 48,5% de los comerciantes que trabajan ocho horas o menos tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 51,4% restante es buena, asimismo el 68,8% de los comerciantes que laboran ocho horas a más tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 31,2% restante es buena. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 28.** Nivel de calidad de vida laboral según la jornada laboral

<i>Nivel</i>	<i>Jornada laboral</i>		<i>Jornada laboral</i>	
	<i>8 horas o menos</i>		<i>8 horas a más</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Regular	65	48,5	66	68,8
Buena	69	51,5	30	31,2
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>100</b>



**Figura 18.** *Calidad de vida laboral según la jornada laboral*



En la siguiente tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,002 < 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, si existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes que trabajan ocho horas o menos y de los que trabajan ocho horas a más.

**Tabla 29.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que trabajan ocho horas o menos y de los que trabajan ocho horas a más.*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	5130,000
W de Wilcoxon	9786,000
Z	-3,051
Sig. asin. (bilateral)	,002

a. Variable de agrupación: Jornada laboral



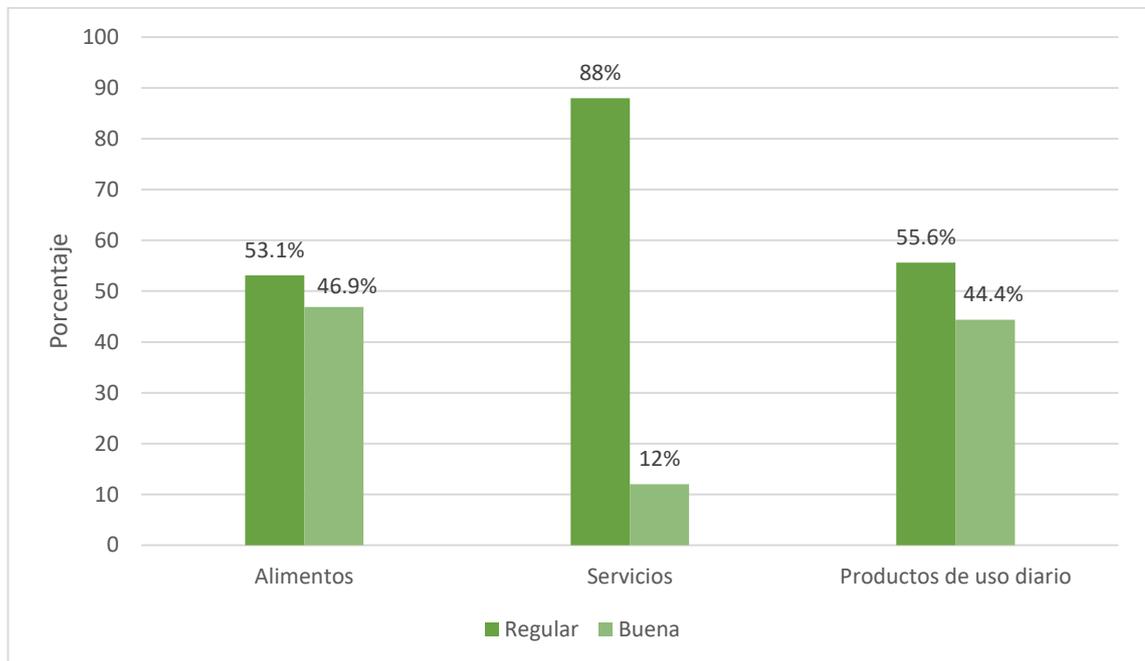
Finalmente, se muestra el resultado del nivel de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes según el producto que vende o servicio que presta. En este sentido, se agrupó a la muestra en: los comerciantes que venden alimentos, los que prestan servicios (lustrador de zapatos y fotógrafos) y los que venden objetos de uso diario. En la tabla 30 muestra que el 53,1% de los comerciantes que venden alimentos tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 46,9% es buena, de igual manera el 88% de los comerciantes que prestan servicios tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que para el 12% restante es buena, por último, el 55,6% de los comerciantes que venden productos de uso diario tienen un nivel de calidad de vida laboral regular mientras que para el 44,4% es buena. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 30.** Nivel de calidad de vida laboral según producto que vende o servicio que presta

<i>Nivel</i>	<i>Alimentos</i>		<i>Servicios</i>		<i>Productos de uso diario</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Regular	104	53,1	22	88	5	55,6
Buena	92	46,9	3	12	4	44,4
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



**Figura 19.** Calidad de vida laboral según el producto que vende o servicio que presta



En la siguiente tabla, según la prueba U de Mann-Whitney para identificar si existen diferencias significativas, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,001 < 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, si existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral entre los comerciantes que venden alimentos y los comerciantes que prestan servicios.

**Tabla 31.** Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral entre los comerciantes que venden alimentos y los comerciantes que prestan servicios.

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	1594,000
W de Wilcoxon	1919,000
Z	-3,316
Sig. asin. (bilateral)	,001

a. Variable de agrupación: Producto

En la siguiente tabla, según la prueba U de Mann-Whitney, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,884 > 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna,



es decir, no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral entre los comerciantes que venden alimentos y los comerciantes que venden objetos de uso diario.

**Tabla 32.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que venden alimentos y los comerciantes que venden objetos de uso diario*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	860,000
W de Wilcoxon	905,000
Z	-,146
Sig. asin. (bilateral)	,884

a. Variable de agrupación: Producto

En la siguiente la tabla, según la prueba U de Mann-Whitney, se observa que el nivel de significancia es de ( $p = 0,042 < 0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, si existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral entre los comerciantes que prestan servicios y los que venden objetos de uso diario.

**Tabla 33.** *Diferencias significativas en los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que prestan servicios y los que venden objetos de uso diario.*

Estadísticos de prueba	
U de Mann-Whitney	76,000
W de Wilcoxon	401,000
Z	-2,034
Sig. asin. (bilateral)	,042

a. Variable de agrupación: Producto

#### 4.2 Resultados respecto al objetivo general

El objetivo general de la investigación alude a describir los niveles de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco.

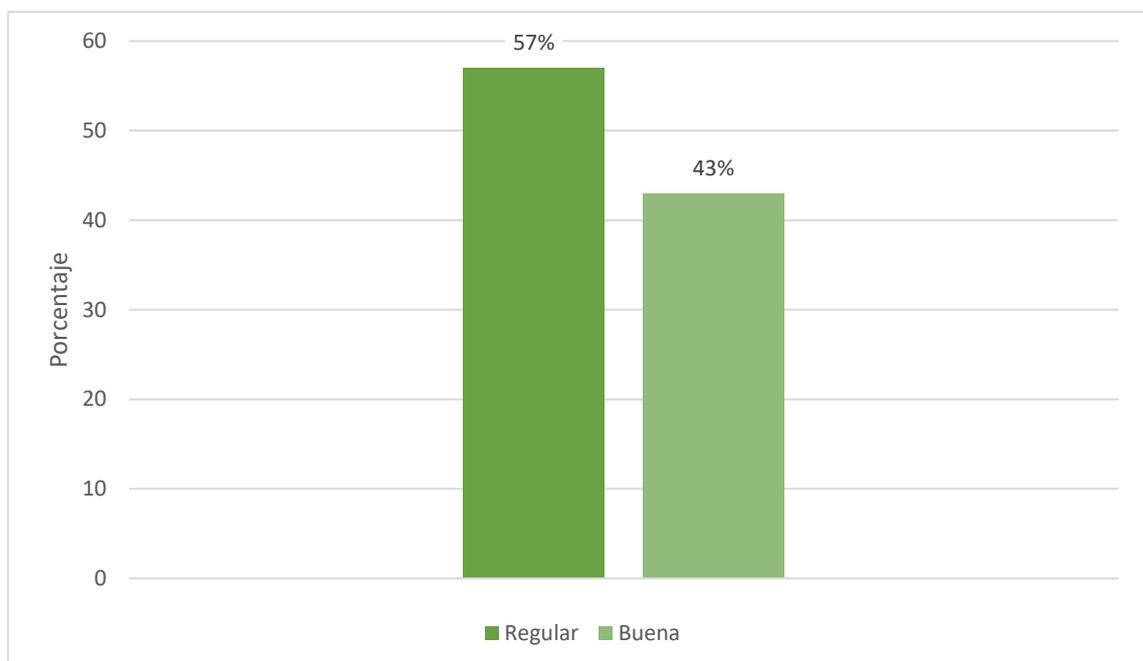


La tabla 34 muestra que el 57% de los evaluados tiene un nivel de calidad de vida laboral regular, evidenciando que las dimensiones no se encuentran debidamente equilibradas, generando dificultades para el desarrollo adecuado de sus actividades como trabajador ambulante. Mientras que el 43% restante tiene un nivel de calidad de vida laboral buena, lo cual indica que hay cierto equilibrio entre las dimensiones, permitiendo un mejor desarrollo de las actividades propias de un trabajador ambulante. No existiendo ningún evaluado en el nivel deficiente ni excelente.

**Tabla 34.** Nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico del Cusco

<i>Nivel</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Regular	131	57
Buena	99	43
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

**Figura 20.** Nivel de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que elaboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco.





## Capítulo V

### Discusión

#### 5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Los hallazgos más significativos encontrados en la investigación indican una diferencia en las dimensiones de la variable respecto a los niveles de calidad de vida laboral.

En cuanto a la dimensión carga laboral el 65,7% del total de la muestra presenta un nivel bueno, mientras que el 34,3% restante presenta un nivel regular, esto demuestra que la mayor parte de los comerciantes percibe que tiene abundante cantidad de trabajo al día por lo cual se puede percibir agotamiento emocional, seguramente ligado a las extensas jornadas laborales, de igual manera la incomodidad física y las interrupciones molestas que a menudo experimentan puede generar estrés, fatiga o problemas musculoesqueléticos, asimismo la falta de tiempo para su vida personal podría provocar situaciones de estrés, problemas de ansiedad, insomnio o irritabilidad, también se ven expuestos a padecer consecuencias negativas en su salud a consecuencia de trabajo.

Respecto a la dimensión motivaciones Intrínsecas, se encontró que la mayor parte de la muestra obtuvo un nivel bueno, representando el 93.9%, el 4,3% tiene un nivel excelente, mientras que el 2.2% restante obtuvo un nivel regular. La motivación intrínseca promueve fuerza positiva en el desempeño laboral impulsa a sobresalir y triunfar pese a los desafíos y retos, la mayor parte de los evaluados se sienten orgullosos del trabajo que realizan, genera satisfacción personal y confianza, si bien es cierto que no reciben capacitaciones por parte de las municipalidades o autoridades para mejorar sus habilidades, les gustaría poder acceder a ello, lo compañeros de trabajo y sobre todo sus familias son parte importante para brindarles apoyo y motivarlos a continuar.



En la dimensión: Apoyo recibido por parte del entorno laboral, el 98.3% del total de los evaluados se encuentran en el nivel regular, mientras que el 1.7% restante se encuentra en el nivel bueno, lo cual significa que tienen pocas o nulas oportunidades de ascender o tener mejores condiciones de trabajo, lo cual puede ocasionar baja productividad y motivación ya que no cuentan con el apoyo de las autoridades o los presidentes de las asociaciones o sindicatos para mejorar su calidad de vida laboral, asimismo no existe el apoyo adecuado para su crecimiento y desarrollo, además las condiciones en las que realizan su trabajo no son adecuadas.

Asimismo, se encontró que existe diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral entre los comerciantes varones y mujeres. Los resultados reflejan que en el grupo de los varones hay un porcentaje mayoritario en el nivel regular a comparación del grupo de las mujeres, lo que significa que en ese grupo existe un desequilibrio entre las dimensiones de la variable, generando dificultades para efectuar adecuadamente sus tareas, pues la calidad de vida laboral percibida como negativa afecta la productividad y suele estar asociado al estrés, el cual se manifiesta por la carga de trabajo, tareas monótonas, falta de reconocimiento, malas relaciones interpersonales, condiciones pobres de trabajo, etc. lo que puede generar pérdida de interés en sus actividades, no poder dormir, sentirse muy cansado, irritabilidad, culpabilidad, etc.

De igual manera se encontró que si existen diferencias significativas en cuanto al nivel de calidad de vida laboral entre los comerciantes que tienen primaria y los comerciantes que tienen secundaria. Los resultados reflejan que el porcentaje más alto se encuentra en el nivel regular en el grupo de los comerciantes que tienen primaria, esto significa que el nivel de educación determina la forma de vida del individuo y por lo tanto influye en su actividad laboral, el cual requerirá al momento de trabajar haciendo uso de todos sus conocimientos previos para dar una buena atención, el nivel bajo de educación



carece de adecuada formación laboral pues la carga de trabajo varía según el nivel educativo alcanzado.

También se encontró que existe diferencia significativa en cuanto al nivel de calidad de vida laboral entre los comerciantes que tienen hijos y de los que no. Los resultados reflejan que el porcentaje más alto se encuentra en el nivel regular, en el grupo de los comerciantes que no tienen hijos, esto refleja que la familia y los hijos son parte fundamental, pues brindan ayuda en el quehacer laboral y los motivan para seguir adelante, por lo tanto, aligeran la carga de trabajo.

En cuanto a la cantidad de hijos que tienen se encontró que si hay diferencia significativa entre el grupo de comerciantes que tienen de 1 a 3 hijos y de los que tienen 4 a 6 hijos. Los resultados reflejan que el porcentaje más alto se encuentra en el nivel buena en el grupo de los comerciantes que tienen de 4 a 6 hijos, esto significa que en este grupo existe un mejor equilibrio entre las dimensiones de la variable y hay un mejor desempeño en el trabajo para este grupo.

Del mismo modo se encontró que hay diferencia significativa entre los comerciantes que tienen una jornada laboral de 8 horas o menos y de lo que trabajan de 8 horas a más. Los resultados reflejan que el porcentaje más alto se encuentra en el nivel regular, en el grupo de los comerciantes que trabajan de 8 horas a más, esto refleja que las largas jornadas de trabajo pueden generar un mayor riesgo de depresión, estrés y ansiedad.

Igualmente se encontró que hay una diferencia significativa entre los comerciantes que venden alimentos y los que prestan servicios. Los resultados reflejan que en el grupo de los comerciantes que prestan servicios el porcentaje más alto se encuentra en el nivel regular, esto significa que para la mayoría de este grupo hay un desequilibrio entre las dimensiones de la variable lo que genera dificultades al momento de realizar su trabajo



pues dentro de aquellos que prestan servicios están los trabajadores que lustran zapatos y los fotógrafos, quienes se enfrentan cada vez a nuevos retos y nuevas generaciones que no requieren tanto de sus servicios como antes, por lo cual no hay demanda, lo que consecuentemente genera baja autoestima, depresión, ansiedad, entre otros.

Finalmente se encontró una diferencia significativa entre los comerciantes que venden productos de uso diario y los que prestan servicios. Los resultados reflejan que los comerciantes ambulantes que prestan servicios presentan en su mayoría un nivel de calidad de vida laboral regular el cual genera un desequilibrio entre las dimensiones de la variable lo que genera dificultades al momento de realizar su trabajo.

## **5.2 Limitaciones del estudio**

La única limitación en el estudio fue que no existía un padrón que sirviera de referencia sobre cuál era el tamaño de la población de los comerciantes ambulantes en el Cusco, únicamente existe un registro de aquellos que están inscritos en la municipalidad quienes también pertenecen a diferentes asociaciones y sindicatos.

## **5.3 Comparación con la literatura existente**

La investigación realizada por Aspirilla, Caicedo, Garzón, Quiñones y Sanmiguel en 2019, titulada “Bienestar y calidad de vida laboral de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura – Valle del Cauca” en el que utilizaron el cuestionario de calidad de vida laboral y el cuestionario de bienestar y trabajo para 18 trabajadores informales, concluyó que el bienestar y la calidad de vida laboral es bien percibida ya que los participantes se sienten orgullosos, satisfechos del trabajo que realizan, están de acuerdo con la calidad de vida que les brinda su trabajo al poder ganarse la vida de forma honrada y poder cubrir sus necesidades; dichos resultados coinciden con los de esta investigación en relación con la dimensión motivación



intrínseca el cual refleja que los comerciantes ambulantes se sienten orgullosos con lo que realizan.

Acero y Julio en 2016, en la Universidad de Carabobo en Venezuela, realizaron una investigación titulada “Calidad de vida laboral en los trabajadores del sector informal en la Avenida Lara Estado Carabobo”, usaron un cuestionario con una muestra de 18 personas, se concluyó que la calidad de vida laboral de dichos trabajadores esta notoriamente afectada pues no cumplen con las condiciones adecuadas y deja ver un deterioro en el bienestar colectivo de los encuestados, por lo tanto no es positiva; dichos resultados no coinciden con la presente investigación ya que ésta evidencia un nivel regular de calidad de vida laboral en la mayoría de los evaluados, es decir, 64.8% del total de la muestra y un nivel bueno en el 32.2% restante, siendo un resultado que no llega a ser del todo negativo.

Matailo, H. En la Universidad Nacional de Loja realizó una investigación en el año 2015 titulada “Estabilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja desde el enfoque del trabajo social.”, en el que utilizó una encuesta y entrevistas previamente elaboradas para 40 trabajadores informales, este concluyó que la calidad de vida laboral de la muestra no es la adecuada, el principal factor de la inestabilidad laboral es el no contar con una educación completa, los trabajadores no llevan una vida digna debido a los limitados ingresos económicos el cual debe ser dividida para su vivienda, la educación y la salud de los integrantes de sus familias y los trabajadores no perciben el apoyo directo de las autoridades o instituciones públicas. Este resultado refuerza lo encontrado en esta investigación, la calidad de vida laboral tampoco es la adecuada, el 100% de los comerciantes no tienen estudios superiores lo cual confirma que la educación es un factor determinante de la inestabilidad laboral, asimismo confirma que el apoyo de las



autoridades no es la adecuada pues cerca del 100% de la muestra de esta investigación la percibe como regular.

González, R. en el año 2018, en la Universidad de Guadalajara, desarrolló un artículo científico titulado “Calidad de Vida Laboral en trabajadores de la economía informal en una Ciudad de México”, usó un instrumento que fue adaptado para trabajadores de la economía informal llamado CVT-GOHISALO para 507 trabajadores informales, halló que el 55% de la muestra tiene un nivel bajo de calidad de vida laboral, el 39% tiene un nivel medio y el 6% tiene un nivel alto; dichos resultados no coinciden con los resultados de la presente investigación ya que se encontró que la mayor parte de los evaluados tiene un nivel de calidad de vida laboral regular y la otra parte tiene un nivel bueno, ninguno se encuentra con un nivel de calidad de vida laboral deficiente o bajo ni excelente o alto.

Bueno y Torres, en la Universidad de Cuenca, Ecuador, realizaron un estudio titulado “El bienestar social de trabajadores informales de un mercado de la ciudad de Cuenca” en el año 2019, usaron la escala de bienestar social de Keyes y la aplicaron a 67 trabajadores informales. Se encontró que el 100% de los evaluados tienen un nivel de bienestar social moderado por lo que se concluyó que las expectativas, logros, capacidades y habilidades puestos de los trabajadores informales están relacionados con el bienestar, de la misma manera hay relación entre individuo-ambiente y también existe una relación entre la informalidad laboral con el no estar protegidos o reconocidos por la ley por tanto las instituciones no pueden contribuir con su bienestar. Dichos resultados refuerzan que el ambiente es parte importante y contribuye con un mejor desempeño en el trabajo, asimismo, coincide en que el apoyo de las autoridades no es bueno pues tampoco están protegidos por el estado ni reconocidos por la ley por tanto en nuestro contexto se observa que no contribuyen con el bienestar de los comerciantes ambulantes.



Borja, H. realizó un artículo científico, en la Universidad Católica de Colombia, Bogotá, con el título “Actitudes del vendedor ambulante de la localidad de Chapinero frente a sus condiciones laborales y políticas” en el año 2008. Se ejecutó con la participación de 31 vendedores ambulantes, donde halló que los vendedores se dedican a la venta callejera por falta de empleo y estudio, resultado que pudo corroborarse con los porcentajes obtenidos en el nivel de formación académica ya que el 73,55% tiene estudios entre primaria y secundaria y el 6,45% reporta no tener ningún grado educativo. Estos resultados también ratifican los de esta investigación, que es la falta de formación académica lo que empuja a las personas a vender en las calles. Asimismo, los vendedores ambulantes manifiestan que en algunas situaciones los policías no brindan la seguridad necesaria para la zona, dado que hay muchos ladrones que muchas veces se dedican a llevarse la mercancía de los vendedores ambulantes, esto confirma que el apoyo de las autoridades es precario, tanto en dicho contexto como el de la ciudad del Cusco.

Champi, M. y Guzmán, S. en el año 2017 realizaron una investigación titulada “Impacto del comercio ambulatorio en la calidad de vida de la mujer trabajadora en el Centro Histórico del Distrito de Cusco-2016”. La investigación se realizó con la participación de 79 personas. Se halló que la educación es uno de los factores necesarios para tener mejores oportunidades laborales, la violencia en este espacio es constante sin importar si estas dentro de un sindicato, gremio o asociación que son reconocidas legalmente, las labores domésticas siempre están asociadas a la mujer de igual manera al cuidado de los hijos, por ello se ve la presencia de infantes. A pesar de obtener ingresos menores a sueldo básico, ellas optan por auto emplearse. Dichos resultados confirman que la educación es importante para tener mejores oportunidades, asimismo son más mujeres las que se dedican a la venta callejera a comparación de los varones por tanto se



observa también en la presencia de infantes en las calles del centro histórico de la ciudad del Cusco.

De acuerdo con la revisión de las bases teóricas, se observa que, según la teoría de las relaciones laborales, existe calidad de vida laboral cuando hay un grado de satisfacción y bienestar físico, social y psicológico en el entorno y puesto de trabajo. Sandino y Ocoro (2016), de igual manera Lau (citado en Granados, 2011) menciona que la calidad de vida laboral se relaciona con todos aquellos ambientes y aquellas condiciones del trabajo adecuadas que resguardan y promueven la satisfacción en el trabajador, tomando en cuenta la salud en el trabajo, las oportunidades de mejora personal, las recompensas y la seguridad. Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que no hay un equilibrio adecuado entre la satisfacción y el bienestar físico, social y psicológico, las condiciones del trabajo no son las adecuadas, no existen las oportunidades de mejora ni seguridad, en los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, por lo tanto, no hay calidad de vida laboral en la muestra de la presente investigación. Las personas que han sido evaluadas consideran que las condiciones físicas de sus puestos de trabajo son malas, algunos han tenido consecuencias negativas para su salud a causa del trabajo que realizan, asimismo, las autoridades o los cargos altos no tienen un trato adecuado con ellos, generándoles malestar.

El modelo teórico sobre la calidad de vida laboral según Cabezas, C. (2010), plantea que existe calidad de vida laboral cuando hay un equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad personal del trabajador para reconocer lo que necesitará y con qué recursos cuenta para poder sobrellevar dichas demandas. Asimismo, considera que debe haber un equilibrio entre las tres dimensiones, estas son:



- a) Carga laboral, el cual depende de la demanda del producto o servicio que ofrece, en el que la mayoría de la muestra obtuvo un nivel regular.
- b) Motivaciones intrínsecas, el cual depende de la motivación individual, el impulso para realizar todas las actividades del trabajo por el simple gusto de hacerlas, en esta dimensión la muestra obtuvo un nivel bueno en su mayoría.
- c) Apoyo directivo o apoyo del entorno laboral, el cual depende del soporte que brindan los altos cargos hacia los trabajadores, en esta dimensión la muestra obtuvo un nivel regular casi en el 100%. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se muestra que hay un desequilibrio entre las dimensiones de la variable, es decir, que no existe calidad de vida laboral adecuada en los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco.

#### **5.4 Implicancias del Estudio**

Durante todo el proceso de investigación hubo mucho aprendizaje, desde conocer la realidad de una población específica hasta generar el contenido científico, para conocer la problemática a detalle que posteriormente permita aportar a la sociedad. La presente investigación permitirá brindar valores teóricos sobre la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco. Esta investigación servirá como referencia para investigaciones posteriores con una población similar y en diferentes contextos, permitirá tomar en cuenta la situación de la población para que las autoridades opten por una mejor organización y ciudadanos con mejores oportunidades.



## C. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### Conclusiones

**Primera.** – En términos generales, se evidenció que los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, en su mayoría se ubicaron en el nivel regular.

**Segunda.** – Al evaluar la dimensión: Carga laboral, se evidenció que los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, en su mayoría se ubicaron en el nivel bueno.

**Tercera.** – Al evaluar la dimensión: Motivaciones intrínsecas, se evidenció que cerca del total de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco que han sido evaluados, se ubicaron en el nivel bueno.

**Cuarta.** - Al evaluar la dimensión: Apoyo del entorno laboral se evidenció que cerca del total de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, que se ubicaron en el nivel regular

**Quinta.-** Se encontró diferencias significativas entre los comerciantes varones y mujeres, entre los comerciantes que tienen primaria y los que tienen secundaria, ente los que tienen hijos y los que no, entre los comerciantes que tienen entre 1 a 3 hijos y los que tienen de 4 a 6 hijos, asimismo hay diferencia significativa entre los comerciantes ambulantes que laboran 8 horas o menos y los que laboran de 8 horas a más y por último se halló diferencia significativa entre los comerciantes que venden alimentos y los que prestan servicios y por último entre los que venden objetos de uso diario y los que prestan servicios. -



## Sugerencias

**Primera.** - Se sugiere garantizar la calidad de vida laboral y el bienestar de los comerciantes ambulantes porque son trabajadores que al igual que cualquier otro buscan subsistir de la manera más honrada posible.

**Segunda.** - Se sugiere realizar campañas de capacitación que permita que los comerciantes puedan mejorar sus competencias y habilidades, aligerar la carga laboral, mejorar la atención al cliente, el manejo de residuos, formación sobre finanzas, sobre sus derechos y obligaciones.

**Tercera.** - Aprovechar el nivel de motivaciones intrínsecas que presentan los comerciantes ambulantes para impulsar en ellos el deseo de obtener capacitaciones para mejorar sus habilidades como emprendedores y propiciar que esa aptitud lo conviertan en la formalización de sus negocios.

**Cuarta.** - Se recomienda realizar talleres que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales, entre comerciantes ambulantes, dirigentes y autoridades para una mejor organización y apoyo.

**Quinta.** - Se recomienda elaborar un plan de intervención de parte de las autoridades municipales que promuevan el acceso a una mejor educación que consecuentemente haría que el comercio ambulatorio disminuya y que ellos accedan a un trabajo digno.

**Sexta.** - Se recomienda realizar investigaciones sobre la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes en otros sectores o distritos de la ciudad del Cusco.



## D. BIBLIOGRAFÍA

- Acero, Y., Julio, K. (2016). Calidad de vida laboral en los trabajadores del sector informal en la avenida Lara Valencia Estado Carabobo. (*Tesis de pregrado*).  
Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
- Aspirilla, J., Caicedo, M., Garzón, A., Quiñones, C., Sanmiguel, S. (2019). Bienestar y calidad de vida laboral de trabajadores Informales del parque Nestor Urbano tenorio de la ciudad de Buenaventura- valle del cauca. (*Tesis de pregrado*).  
Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Colombia.
- Borja, O. y Barreto, I. (2008). Actitudes del vendedor ambulante de la localidad de Chapinero frente a sus condiciones laborales y políticas. *Pepsic*.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982008000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000200006).
- Bueno, D., Torres, M. (2019). El bienestar social de trabajadores informales de un mercado de la ciudad de Cuenca. (*Tesis de pregrado*). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Champi, H. (2017). Impacto del comercio ambulatorio en la calidad de vida de la mujer trabajadora en el Centro Histórico del distrito de Cusco – 2016. (*Tesis de pregrado*). Universidad Andina del Cusco. Perú.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. MC Gaw Hill.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizaciona\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizaciona_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)



- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*. <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html>
- De Soto, H. (1986). *El otro sendero*. El Barranco.
- El comercio. (2021). Cusco: informalidad en mercado Casccaparo pone en riesgo zona patrimonial. El comercio. <https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/cusco-informalidad-en-mercado-casccaparo-pone-en-riesgo-zona-patrimonial-cusco-noticia/>
- Estudio de Monitoreo de la Economía Informal (EMEI) (2014). *Vendedoras y vendedores ambulantes de Lima Metropolitana, Perú*. <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/IEMS-Lima-Street-Vendors-City-Report-espanol.pdf>
- González, R. (2018). *Calidad de vida laboral en trabajadores de la economía informal en una ciudad de México*. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2018/calidad-vida-laboral-en-trabajadores-economia-informal-en-ciudad-mexico>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: Un término de moda con problemas de conceptualización. *Redalyc*. México. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*. 14(2). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista psicológica*. 12. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a03.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf)



Hernández, D. (2019). Bienestar y calidad de vida laboral de trabajadores informales del Parque Nestor Urbano Tenorio de la Ciudad de Buenaventura – Valle del Cauca. (*Tesis de pregrado*). Instituto Universitario Politécnico Granacolombiano. Colombia.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2021). *Producción y empleo informal en el Perú*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1828/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1828/libro.pdf)

Lora, J. y Sulca, L. (2021). Calidad de vida y comportamiento ecológico en estudiantes de séptimo ciclo de secundaria de la Institución Educativa Juan Velazco Alvarado – Bernal, en el contexto de emergencia sanitaria – 2020. (*Tesis de pregrado*). Universidad Autónoma de Ica.

Matailo, H. (2015). Estabilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la Ciudad de Loja desde el enfoque del Trabajo Social. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional de Loja. Ecuador.

Oblitas, L. (2006). *Psicología de la Salud y calidad de vida*. 2da Edición. Thomson.

Oblitas, L. (2008). *Psicología de la salud: Una ciencia del bienestar y la felicidad*.

UNIFE, Perú.

<http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2008/psicologiasalud.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (s/f). *El entorno normativo y la economía informal*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_229846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229846.pdf)

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



- Peña, J. (2021) Cusco: informalidad en el mercado Cascaparo pone en riesgo la zona patrimonial. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/cusco-informalidad-en-mercado-casccaparo-pone-en-riesgo-zona-patrimonial-cusco-noticia/?ref=ecr>
- Peña, J., Rozas, L., Tintaya, R. y Vilca, D. (2021). Cusco: informalidad en mercado Cascaparo pone en riesgo zona patrimonial. *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/cusco-informalidad-en-mercado-casccaparo-pone-en-riesgo-zona-patrimonial-cusco-noticia/?ref=ecr>
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*. 25(6). <https://www.elsevier.es/es-revista-revistacalidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-saludS1134282X10001168>
- Rosales, N. (2018). Bienestar psicológico y calidad de vida. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Salas, C. y Garzón, M. (2013). *La noción de calidad de vida y su medición*.  
<https://www.proquest.com/docview/1734293533>
- Sánchez, Y. (2019). Propuesta de mora de la calidad de vida laboral de los docentes de enfermería de una Universidad privada de la Ciudad de Santa Marta en el año 2019. (*Tesis de Maestría*). Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología. Panamá.
- Sandino, M. y Ocoro, C. (2016). Caracterización de la calidad de vida laboral desde la seguridad y salud en el trabajo en empresas de familia del sector hotelero de buenaventura. (*Tesis de Maestría*). Universidad de Manizales. Colombia



Santiago, S. (2018). Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015.

(*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Tonon, G. (2010). *Los estudios sobre calidad de vida y la perspectiva de la Psicología Positiva*.

[https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/581/10Psico\\_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/581/10Psico_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Walton, R. (1975). La calidad de la vida laboral: ¿qué es? Sloan management. Review, 17 - 663



**E. APÉNDICE**

**APÉNDICE 1:** Ficha de datos socio demográficos

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

**Comerciantes ambulantes – Centro histórico de la ciudad del Cusco**

**SEXO:**

F  M

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**NIVEL EDUCATIVO:**

PRIMARIA

SECUNDARIA

EDUCACIÓN SUPERIOR

**ESTADO CIVIL:**

SOLTERO/A  CASADO/A  CONVIVIENTE

VIUDO/A  DIVORCIADO SEPARADO/A

**CONDICION FAMILIAR:**

HIJOS: SI  NO

**CANTIDAD DE HIJOS:** \_\_\_\_\_

**HORARIO DE TRABAJO:**

MARCA CON UNA X	
8 horas o menos	<input type="checkbox"/>
8 horas a más	<input type="checkbox"/>

MARCA CON UNA X	
MAÑANAS	<input type="checkbox"/>
MAÑANA Y TARDE	<input type="checkbox"/>



MAÑANA TARDE Y NOCHE	
TARDE Y NOCHE	
MAÑANA Y NOCHE	
TARDE NOCHE Y MADRUGADA	

**PRODUCTO QUE VENDE O SERVICIO QUE PRESTA:**

---



**APÉNDICE 2:** Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL - 35)**

**INSTRUCCIONES:**

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

**VALORES:**

**NADA:** valores 1 y 2

**ALGO:** valores 3, 4 y 5

**BASTANTE:** valores 6, 7 y 8

**MUCHO:** valores 9 y 10

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Prisas y agobios por falta de tiempo para realizar mi trabajo										
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo										
4. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo										
5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi entorno laboral										
6. Me hace falta tiempo para mi vida personal										



7. La carga o exigencia física que tengo en el trabajo										
8. Cuánta responsabilidad tengo en mi trabajo										
9. El malestar que me generan las interrupciones molestas										
10. El malestar que me genera el trabajo										
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										
12. Me desconecto al acabar la jornada laboral										
13. Satisfacción con el trabajo que realizo										
14. Motivación o ganas que experimento para esforzarme en el trabajo										
15. Me gustaría recibir capacitaciones para hacer mejor mi trabajo										
16. Recibo algún tipo de apoyo de mi familia para cumplir con mi trabajo										
17. Ganas de ser creativo (a) para poder cumplir con tareas que sean un reto para mi										
18. Busco capacitaciones o cursos para hacer mejor mi trabajo actual										



19. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
20. Me siento orgulloso (a) de mi trabajo										
21. Me quedan claras las actividades que debo realizar en mi trabajo										
22. Recibo apoyo de mi equipo de trabajo										
23. Las autoridades y el presidente de mi sindicato o asociación consideran importante la calidad de vida de mi trabajo										
24. Posibilidad de expresar con palabras lo que pienso y necesito ante el presidente del mi sindicato/asociación, compañeros y/o autoridades										
25. Satisfacción con el ingreso económico que genera mi trabajo como comerciante ambulante										
26. El presidente de mi sindicato/asociación y/o autoridades reconocen el esfuerzo que realizo en el trabajo										
27. Tengo la posibilidad de tener mejores condiciones de trabajo gracias a la										



gestión del presidente de mi sindicato o asociación y/o autoridades										
28. Tengo el apoyo de las autoridades para la realización de mi trabajo en las calles										
29. Recibo algún tipo de apoyo de mis compañeros										
30. Recibo algún tipo de información sobre los resultados de mi trabajo										
31. Mi asociación, sindicato o autoridades tratan de mejorar la calidad de vida laboral de mi puesto de trabajo										
32. Tengo autonomía o libertad de decisión sobre las actividades que realizo en mi trabajo										
33. Tengo variedad de actividades en mi trabajo										
34. Tengo la posibilidad de ser creativo en mi trabajo										
35. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										



### APÉNDICE 3: Consentimiento informado

El motivo de la hoja del Consentimiento Informado es dar a conocer a los participantes de este estudio los motivos principales por los cuales están siendo evaluados, además, el propósito al que se quiere llegar. Es por ello que se les invita a participar en la investigación titulada "Calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023."

La siguiente evaluación es para conocer la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco. La investigación está siendo dirigida por Luz Andrea Del Aguila Cahuana, bachiller en Psicología de la Universidad Andina del Cusco.

Para la evaluación correspondiente se requiere la participación voluntaria de cada participante por medio de este documento formal, el cual garantiza que los resultados obtenidos mediante el cuestionario son para uso netamente científicos, haciendo reserva de los datos personales de cada participante.

Esta investigación incluirá el llenado de una ficha de datos y el desarrollo de un cuestionario psicológico denominado Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL - 35), éstas tendrán una duración de aproximadamente 10 minutos. Se garantiza la idoneidad, pertinencia y privacidad de la información recolectada.

A partir de ello consiento voluntariamente participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera.

---

Acepto participar voluntariamente

Firma



APÉNDICE 4: Tabla de validación por juicio de expertos

Resultado de la validación por juicio de expertos				SX1	MX	CVCI	PEI	CVCTC
ÍTEMS	Experto 1	Experto 2	Experto 3					
Ítem 1	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 2	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 3	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 4	9	0	0	9	1	0.33333333	0.03703704	0.30
Ítem 5	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 6	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 7	9	3	9	21	2.33333333	0.77777778	0.03703704	0.74
Ítem 8	6	0	6	12	1.33333333	0.44444444	0.03703704	0.41
Ítem9	9	0	9	18	2	0.66666667	0.03703704	0.63
Ítem 10	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 11	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 12	9	0	9	18	2	0.66666667	0.03703704	0.63
Ítem 13	9	0	9	18	2	0.66666667	0.03703704	0.63
Ítem 14	9	0	9	18	2	0.66666667	0.03703704	0.63
Ítem 15	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 16	9	0	0	9	1	0.33333333	0.03703704	0.30
Ítem 17	9	0	9	18	2	0.66666667	0.03703704	0.63
Ítem 18	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 19	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 20	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 21	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 22	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 23	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 24	9	0	6	15	1.66666667	0.55555556	0.03703704	0.52
Ítem 25	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 26	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 27	9	0	0	9	1	0.33333333	0.03703704	0.30
Ítem 28	9	0	9	18	2	0.66666667	0.03703704	0.63
Ítem 29	6	9	9	24	2.66666667	0.88888889	0.03703704	0.85
Ítem 30	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 31	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 32	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
Ítem 33	9	0	9	18	2	0.66666667	0.03703704	0.63
Ítem 34	9	0	6	15	1.66666667	0.55555556	0.03703704	0.52
Ítem 35	9	9	9	27	3	1	0.03703704	0.96
								0.79



**APÉNDICE 5:** Análisis de fiabilidad de la totalidad de la muestra

**Resumen de procesamiento de  
casos**

	N	%
Casos Válido	230	100,0
Excluido	0	,0
Total	230	100,0

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

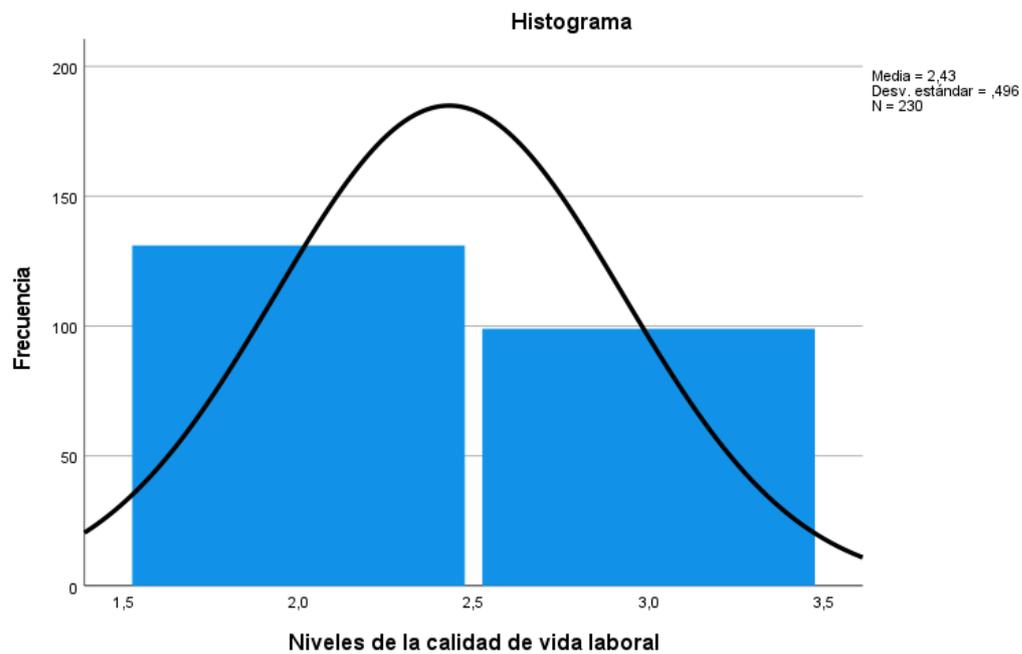
**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	35



**APÉNDICE 6:** De la distribución de los datos

*Prueba de normalidad de los datos*



Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50, obteniendo una significancia de .000 el cual anula la hipótesis de normalidad.

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
101	,118	230	,000	,959	230	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



APÉNDICE 5

Matriz del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems o reactivos	Escala valorativa	Instrumento
Calidad de vida laboral	Carga laboral	La cantidad de trabajo	Cantidad de trabajo que tengo.	Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho. Se clasifican los puntajes en: • Deficiente • Regular • Buena • Excelente Deficiente: 11 – 22 Regular: 23 – 55 Buena: 56 -88 Excelente: 89-110	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL-35)
		Tener prisas y agobios en/por el trabajo	Prisas y agobios por falta de tiempo para realizar mi trabajo.		
		La presión que el trabajador recibe por la cantidad de trabajo	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.		
		Conflictos con otras personas en el trabajo	Los conflictos que tengo con otras personas de mi entorno laboral.		
		La falta de tiempo para la vida personal	Me hace falta tiempo para mi vida personal.		
		La comodidad física en el trabajo	La incomodidad física en el trabajo.		
		La carga de responsabilidad	La carga o exigencia física que tengo en el trabajo.		
		Interrupciones molestas	El malestar que me generan las interrupciones molestas.		



---

		El malestar que me genera el trabajo. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	
Motivaciones intrínsecas	El tipo de trabajo que realiza La motivación que experimenta La exigencia de capacitarse El apoyo familiar Las ganas de ser creativo Las capacitaciones que recibe El apoyo en equipo	Me desconecto al acabar la jornada laboral. Satisfacción con el trabajo que realizo. Motivación o ganas que experimento para esforzarme en el trabajo. Me gustaría recibir capacitaciones para hacer mejor mi trabajo. Recibo algún tipo de apoyo de mi familia para cumplir con mi trabajo. Ganas de ser creativo (a) para poder cumplir con tareas que sean un reto para mí. Busco capacitaciones o cursos para hacer mejor mi trabajo actual. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho. Se clasifican los puntajes en: <ul style="list-style-type: none"><li>• Deficiente</li><li>• Regular</li><li>• Buena</li><li>• Excelente</li></ul> Deficiente: 10 – 20 Regular: 21 – 50 Buena: 51 – 80 Excelente: 81-100

---



		Me siento orgulloso (a) de mi trabajo.	
		Me quedan claras las actividades que debo realizar en mi trabajo.	
Apoyo del entorno laboral	<p>Poder expresar lo se siente y necesita</p> <p>Estar satisfecho con el sueldo</p> <p>El ser reconocido por su esfuerzo</p> <p>Tener la oportunidad de ser promocionado</p> <p>Tener el apoyo de los jefes o compañeros</p> <p>Obtener información de los resultados del trabajo realizado</p> <p>Tener autonomía y libertad de decidir</p> <p>Tener variedad de trabajo</p> <p>Ser creativo</p>	<p>Recibo apoyo de mi equipo de trabajo.</p> <p>Las autoridades y el presidente de mi sindicato o asociación consideran importante la calidad de vida de mi trabajo.</p> <p>Posibilidad de expresar con palabras lo que pienso y necesito ante el presidente del mi sindicato/asociación, compañeros y/o autoridades.</p> <p>Satisfacción con el ingreso económico que genera mi trabajo como comerciante ambulante.</p> <p>El presidente de mi sindicato/asociación y/o autoridades</p>	<p>Puntaje entre 1-10 desde nada hasta mucho.</p> <p>Se clasifican los puntajes en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiente</li> <li>• Regular</li> <li>• Buena</li> <li>• Excelente.</li> </ul> <p>Deficiente: 12 -24 Regular: 25 – 64 Buena: 65 – 104 Excelente: 105 - 130</p>



---

reconocen el esfuerzo que realizo en el trabajo.

Tengo la posibilidad de tener mejores condiciones de trabajo gracias a la gestión del presidente de mi sindicato o asociación y/o autoridades.

Tengo el apoyo de las autoridades para la realización de mi trabajo en las calles.

Recibo algún tipo de apoyo de mis compañeros.

Recibo algún tipo de información sobre los resultados de mi trabajo.

Mi asociación, sindicato o autoridades tratan de mejorar la calidad de vida laboral de mi puesto de trabajo.

---



---

Tengo autonomía o libertad de  
decisión sobre las actividades que  
realizo en mi trabajo.

Tengo variedad de actividades en mi  
trabajo.

Tengo la posibilidad de ser creativo  
en mi trabajo.

Es posible que mis respuestas sean  
escuchadas y aplicadas

---



**PÉNDICE 5**

**Matriz de consistencia**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Método</b>	<b>Población</b>	<b>Instrumento</b>
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Alcance</b>	La Gerencia de	Cuestionario de
¿Qué nivel de la calidad de vida laboral presentan los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023?	Describir los niveles de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023.	Esta investigación es de alcance descriptivo en vista que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta	desarrollo económico y servicios Municipales – Sub gerencia de comercio, industria y artesanía, tiene registrados a 806 comerciantes ambulantes que laboran en la en toda la ciudad del cusco.  Asimismo, son 567 personas quienes se encuentran laborando solo en el distrito de Cusco.	calidad de vida laboral  CVL - 35



sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Diseño</b>	<b>Muestra</b>
¿Qué nivel de carga laboral tienen los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023?	Identificar el nivel de carga laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023.	No experimental, pues no hay intención de manipular deliberadamente la variable. Es decir, es un estudio donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables si no es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.	La muestra se determina tomando como referencia la población, para ello se aplica la fórmula estadística que permite identificar a 230 comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco.
¿Cuál es el nivel de motivaciones intrínsecas de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023?	Identificar el nivel de motivaciones intrínsecas que presentan los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023.		
¿Cuál es el nivel de apoyo que reciben de parte del entorno laboral de los comerciantes	Identificar el nivel de apoyo que reciben del entorno laboral de los		



---

ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023? ¿Existe diferencia según grupo etario, sexo, escolaridad, estado civil, hijos, cantidad de hijos, jornada laboral y producto o servicio que ofrece respecto a los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023?	comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023. Identificar si existen diferencias significativas según sexo, ciclo de vida, escolaridad, estado civil, hijos, cantidad de hijos, jornada laboral y producto o servicio que ofrece, respecto a los niveles de calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad del Cusco, 2023.
--	--

---