



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS VENDEDORES AMBULANTES DE LA
ESTACIÓN NARANJAL DEL METROPOLITANO, INDEPENDENCIA, 2024**

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Chumpitaz Castañeda, Nicolle del Pilar

Asesor

Gil Quevedo, Walter Stalin

ORCID: 0000-0003-4219-6892

Jurado

Barbaran Torres, Celia Hortencia

Benites Medina, Marcela Amanda

Fuentes Pizarro, Carmen Del Pilar

Lima - Perú

2026

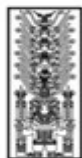
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS VENDEDORES
AMBULANTES DE LA ESTACIÓN NARANJAL DEL
METROPOLITANO, INDEPENDENCIA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	22%	12%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unjfsc.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad de Yacambú	1%
	Trabajo del estudiante	
7	alicia.concytec.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.upla.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	Mamani Flores, Luis Alberto. "Inteligencia emocional y logros de aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Platería Puno,	<1%



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS VENDEDORES
AMBULANTES DE LA ESTACIÓN NARANJAL DEL
METROPOLITANO, INDEPENDENCIA, 2024

Línea de investigación:
Procesos Sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social.

Autora
Chumpitaz Castañeda, Nicolle del Pilar

Asesor
Gil Quevedo, Walter Stalin
ORCID: 0000-0003-4219-6892

Jurado

Barbaran Torres, Celia Hortencia
Benites Medina, Marcela Amanda
Fuentes Pizarro, Carmen Del Pilar

Lima – Perú
2026

ÍNDICE

RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Descripción y formulación del problema.....	1
1.1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Antecedentes	3
1.2.1 Antecedentes internacionales.....	3
1.2.2 Antecedentes nacionales	6
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4 Justificación	8
II MARCO TEÓRICO	10
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación	10
2.1.1 Definiciones sobre calidad de vida laboral.....	10
2.1.2 Dimensiones	10
2.1.2 Teorías de calidad de vida laboral	16
III MÉTODO	21
3.1 Tipo de investigación.....	21
3.2 Ámbito temporal y espacial	21
3.3 Variables	21
3.1.1 Definición conceptual de la calidad de vida laboral.....	21
3.1.2 Definición operacional de la calidad de vida laboral	22
3.4 Población y muestra	24
3.5 Instrumento	24

3.6	Procedimientos.....	27
3.7	Análisis de datos	27
3.8	Consideraciones éticas	27
IV	RESULTADOS	28
4.1	Análisis de resultados	28
4.1.1	<i>Descripción de los resultados de la variable calidad de vida laboral</i>	<i>28</i>
V	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	33
VI	CONCLUSIONES.....	36
VII	RECOMENDACIONES	37
VIII	REFERENCIAS.....	38
IX	ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización.....	23
Tabla 2. Baremo de la variable calidad de vida laboral.....	28
Tabla 3. Niveles de calidad de vida laboral.....	28
Tabla 4. Niveles de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	29
Tabla 5. Niveles de bienestar logrado a través del trabajo.....	30
Tabla 6. Niveles de satisfacción por el trabajo.....	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de calidad de vida laboral de vendedores ambulantes.....	29
Figura 2. Niveles de condiciones de seguridad y salud en el trabajo de vendedores ambulantes.....	30
Figura 3. Niveles de bienestar logrado a través del trabajo de vendedores ambulantes.....	31
Figura 4. Niveles de satisfacción por el trabajo de vendedores ambulantes.....	32

RESUMEN

Objetivo: Describir la calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024. **Método:** De tipo básico, nivel descriptivo simple, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 50 vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano. **Resultados:** Del total de la población el 62% de los vendedores ambulantes presentan un nivel medio de Calidad de vida laboral, un 26% de los vendedores ambulantes presentan un nivel alto y un 12% presenta un bajo nivel de Calidad de vida laboral. **Conclusiones:** De manera general los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano presentan un nivel medio de Calidad de vida laboral.

Palabras Clave: Calidad, Bienestar, Satisfacción por el trabajo.

ABSTRACT

Objective: To describe the quality of working life of street vendors at the Naranjal station of the Metropolitano, Independencia, 2024. **Method:** The study is of a basic type, simple descriptive level, with a quantitative approach and non-experimental design. The population consisted of 50 street vendors from the Naranjal station of the Metropolitano. **Results:** Of the total population, 62% of street vendors have a medium level of Quality of working life, 26% of street vendors have a high level and 12% have a low level of Quality of working life. **Conclusions:** In general, street vendors at the Naranjal station of the Metropolitano have a medium level of Quality of working life.

Keywords: Quality, Well-being, Job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

1.1.1 Descripción del problema

En parte de América Latina y el Caribe, un gran número de personas trabaja en la economía informal. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), se estimó que, en 2016, el 53,1% de los trabajadores que son cerca de 130 millones de individuos, se desempeñaban en el sector informal. Por su parte, los hallazgos de la Encuesta Nacional de Hogares (INEI, 2014), en Lima Metropolitana y Callao arrojó que un 44% de trabajadores informales se dedica al comercio ambulatorio concentrando a 233,771 personas, de las cuales el 89% se encuentran en la capital y el 10.97% corresponde a la provincia constitucional.

Con frecuencia la venta ambulatoria es considerada una actividad menospreciada llevada a cabo por individuos que utilizan el espacio público. El vendedor ambulante es vulnerable por múltiples razones, por ejemplo, es perseguido, vive en la incertidumbre y trabaja en condiciones deficientes como ingresos irregulares y muchas horas de trabajo, la falta de seguridad social y está expuestos a enfermedades, robos e incluso accidentes. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

A partir de ello, en el mundo se evidenciaron problemas respecto a la calidad de vida en el trabajo de vendedores de la calle. Uno de los problemas más relevantes es la ausencia de un espacio físico adecuado de trabajo, lo cual puede impactar negativamente en su salud. En Colombia, Álvarez et al., (2015) llevaron a cabo un estudio acerca de las circunstancias laborales y de salud en la que se encuentran los vendedores informales que trabajan en la plaza de Caycedo, en Cali, se encontró que el 54 % de la población total está expuesta a factores de riesgo físico (ruido), el 46% a factores de riesgo biomecánico, el cual ocurre por estar mucho tiempo en la misma postura, levantar carga y hacer movimientos repetitivos, el 31 % a altas temperaturas y el 5% expresó estar expuesto al polvo.

Otro problema significativo es que los vendedores ambulantes están expuestos a largas jornadas de trabajo e ingresos insuficientes para vivir. El Estudio de Monitoreo de la Economía Informal (Castellanos, 2014) reveló que, en promedio, las mujeres trabajan más horas a la semana y se suelen dedicar a la venta de alimentos, lo que conlleva jornadas laborales más extensas. En cuanto al promedio de ingresos netos diarios son de S/27.64, y cabe precisar que hay diferencias según el lugar de trabajo, en el caso de los comerciantes del centro el valor de las ventas brutas mensuales es de S/920 al mes y en cuanto a los comerciantes de la periferia es de S/613 mensuales.

Adicionalmente, hay un problema con esta población que también puede ser objeto de desalojos, abusos y confiscación de mercancías por parte de las autoridades. Durante los periodos de gobierno municipal de 2003 a 2014, tanto en Lima Metropolitana como en otros municipios, se incrementó la frecuencia con la que se desalojaba a los vendedores ambulantes y se confiscaban sus mercancías. Según datos del Registro Nacional de Municipalidades (RENAMU, 2017), en 2005, se calculó que el 69% de los municipios de Lima Metropolitana implementaron acciones para regular la venta ambulante, realizando en promedio 35 de estos operativos por municipio. A partir de esa fecha, el número promedio de operativos aumentó de manera significativa, pasando de 181 en el periodo 2007-2010 a 297 en 2011-2014, aunque la proporción de municipalidades que realizaron estas medidas no varió.

En este contexto, la estación Naranjal del Metropolitano recibe 81 800 pasajeros diarios, siendo la estación con mayor congestionamiento del sistema y que se encuentra localizada en el distrito de Independencia. En los últimos años, este lugar se ha convertido en el lugar de trabajo para los vendedores ambulantes dada la cantidad de usuarios que utilizan este servicio y se puede observar a hombres y mujeres de distintas edades trasladándose por la estación e instalados a los alrededores de la misma ofreciendo sus productos. Si bien es cierto, la estación Naranjal tiene una alta concurrencia de posibles clientes y podría ser motivo de altas ganancias,

no es la mejor ubicación porque se exponen a desalojos por parte de la Municipalidad y del personal de seguridad del Metropolitano, trabajan de pie de forma permanente, están expuestos a la inseguridad ciudadana, a fuertes ruidos, cambios bruscos de temperatura y a un intenso tráfico, lo cual puede repercutir también en su vida.

Por las razones antes mencionadas, se busca describir la calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal identificando la coyuntura laboral que tienen y en qué situación se encuentran de manera más precisa. Se espera que la investigación genere información más acertada y contribuya a la formulación de estrategias que garanticen mejores condiciones y bienestar laboral en los vendedores ambulantes.

1.1.2 Formulación de problema

- Problema general.

¿Cómo se presenta la calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024?

- Problemas específicos.

¿Cómo se presentan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024?

¿Cómo se presenta el bienestar logrado a través del trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024?

¿Cómo se presenta la satisfacción por el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Galarza-Iglesias et al., (2020) en el artículo: Calidad de vida en el trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadoras del sector informal de la comuna 9 en Cali, Colombia. Objetivo: Establecer la relación entre las variables propuestas en trabajadoras del

sector informal. Metodología: Tipo transversal analítico y correlacional con la participación de 48 personas el cual se aplicaron dos cuestionarios. Resultados: Existe niveles altos de insatisfacción en desarrollo personal (97.9%) y bienestar logrado a través del trabajo (95.8%) y una puntuación baja se presentó en los componentes resumen físico y resumen mental. Conclusión: Existe relación directa entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad de vida relacionada con la salud, el deterioro de la salud depende de las condiciones de empleo (vinculación) y trabajo (condiciones integrales).

Beltrán (2020) en la tesis: Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del Municipio de Fresno Tolima, Colombia. Objetivo: Analizar los componentes que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores informales. Metodología: Investigación mixta, con una muestra poblacional de 80 personas. Se utilizó el cuestionario de calidad de vida profesional. Hallazgos: Se encontró que el 63% de los trabajadores presenta insatisfacción laboral y no alcanzan un estado de orgullo ni plena satisfacción frente a las demandas del puesto y el 26% de los trabajadores presentan satisfacción. Conclusiones: La calidad de vida laboral se ve influenciada positivamente por el apoyo familiar y la camaradería entre compañeros, mientras que la comunicación deficiente con los superiores, las cargas de trabajo excesivas y los ritmos laborales intensos tienen un impacto negativo, afectando la estabilidad laboral y la salud.

Álvarez-Aguirre et al. (2021) en el artículo: Calidad de vida laboral de trabajadores operarios de una empresa de manufactura, México. Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral de los trabajadores. Metodología: Tipo descriptivo transversal, con una muestra poblacional de 135 personas. Resultados: Se obtuvo que el 65.2% tiene un riesgo o insatisfacción respecto al bienestar logrado a través del trabajo y el 59.3% tiene un riesgo o insatisfacción respecto a la dimensión satisfacción por el trabajo. Conclusión: La calidad de vida laboral es un concepto complejo y variado que debe ser evaluado en todos los ámbitos

laborales, considerando a las diferentes poblaciones de trabajadores. Esto es esencial para obtener una visión completa de este fenómeno, que puede cambiar según el lugar y el momento en que se estudie.

Marapacuto y Rodriguez (2022) en el artículo: Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Gas Comunal, región Los Llanos, Venezuela. Objetivo: Describir el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores. Metodología: Nivel descriptivo con diseño no experimental, empleando la técnica de encuesta. Resultados: Los hallazgos revelaron que un 36% de los empleados consideran que su remuneración y beneficios no corresponden al esfuerzo realizado, un 64% expresó insatisfacción con sus tareas laborales, y un 57% reportó que la iluminación en su área de trabajo es adecuada. Conclusión: El nivel de bienestar laboral de los empleados de la organización se encuentra en un punto intermedio, según la evaluación de aspectos como la participación y el control, la compensación económica justa, la conexión con el trabajo, la satisfacción laboral y la valoración personal en el ámbito laboral.

Rojas et al. (2022) en el artículo: Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas en Colombia. Objetivo: Evaluar la calidad de vida laboral en los empleados. Metodología: Tipo analítico transversal con una muestra poblacional de 122 trabajadores. Se utilizaron dos instrumentos, uno de ellos fue un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Resultados: Los hallazgos indican que los trabajadores muestran un bajo nivel de satisfacción con su trabajo y que su bienestar general y la gestión de su tiempo libre se encuentran en riesgo. Conclusión: Se encontró que el bienestar derivado del trabajo, la calidad de vida de los empleados y la gestión del tiempo libre, especialmente el disfrute de la vida fuera del horario laboral, fueron calificados con un nivel de satisfacción extremadamente bajo.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Deliacir y Esparza (2022) en el artículo: Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume, Perú. Objetivo: Caracterizar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad. Metodología: Tipo cuantitativo y de nivel descriptivo. Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado que empleó la escala de Likert. Resultados: Se observó que el 45.50% de los empleados se sienten poco respaldados por la institución, el 38.60% están insatisfechos con la seguridad en su empleo, el 45.50% experimentan baja satisfacción con el bienestar que obtienen de su trabajo, y el 63.60% están descontentos con su crecimiento personal. Conclusiones: La calidad de vida laboral de los empleados del municipio de Túcume se encuentra en un nivel bajo. Específicamente, el 41.7% de los trabajadores no están satisfechos, el 43.9% están poco satisfechos y solo el 14.4% están satisfechos. Las áreas de desarrollo personal y administración del tiempo libre fueron las peor valoradas, con altos porcentajes de insatisfacción.

Del Aguila (2023) en la tesis: Calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco, 2023. Objetivo: Describir los niveles de la calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes. Metodología: Tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con la participación de 230 comerciantes. Resultados: Se determinó que la mayoría de los vendedores ambulantes (57%) experimentan una calidad de vida laboral moderada, mientras que el 43% restante reporta una calidad de vida laboral favorable. Conclusiones: Se concluyeron diferencias notables en la calidad de vida laboral en función del sexo, la fase vital, la formación académica, el estado conyugal, la paternidad, el número de hijos, las horas de trabajo y el tipo de actividad comercial. No obstante, casi todos los encuestados reportaron un buen nivel en el área de motivaciones internas.

López (2024) en la tesis: Características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII DIRTEPOL Huancayo, 2019. Objetivo: Identificar las principales

características de la calidad laboral del personal policial. Metodología: Hermenéutica a nivel descriptivo y con diseño de análisis de caso. Se utilizaron los instrumentos guía de entrevista y ficha de observación. Resultados: Los resultados mostraron que el ambiente físico de trabajo afecta las capacidades del personal, que la disponibilidad de tecnología influye en la eficacia del desempeño policial y que la productividad depende del grado de motivación de los trabajadores. Conclusión: Los factores que determinan la calidad de vida laboral son sensibles a las interacciones personales, ya sean familiares o sociales, y se ven influenciados por la motivación propia y las exigencias del entorno laboral.

Vásquez (2022) en la tesis: Relación entre calidad de vida laboral y estilos de vida en profesionales de salud de la unidad ejecutora de salud en Bambamarca, 2021. Objetivo: Determinar la relación entre las variables propuestas en los profesionales de salud. Metodología: Tipo cuantitativo, observacional, de corte transversal y nivel relacional. Se utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica de recolección de datos. Resultados: El estudio reveló que el 65.2% de los profesionales de la salud tienen una calidad de vida laboral moderada. De manera similar, el 62.5% expresaron una satisfacción promedio con su puesto de trabajo. Sin embargo, el 60.7% reportaron una alta calidad de vida laboral en la dimensión del bienestar derivado del trabajo. Conclusiones: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y los hábitos de los profesionales de la salud. De igual forma, la seguridad laboral, el apoyo institucional y el bienestar derivado del trabajo están vinculados a sus estilos de vida.

Arapa y Zegarra (2022) en la tesis: Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores, 2021. Objetivo: Determinar la relación entre las variables propuestas de trabajadores administrativos de la Municipalidad. Metodología: Tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional transversal. Resultados: El estudio mostró que la calidad de vida laboral es baja para el 50% de los colaboradores, media para el 30% y alta para el 20%. Igualmente, la

satisfacción laboral se distribuye de la siguiente manera: 42% baja, 38% media y 20% alta.

Conclusión: Se concluye la relación existente entre las variables, de modo que un aumento en la calidad de vida laboral dentro del ayuntamiento conlleva un incremento en la satisfacción de los trabajadores.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Describir la calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024

1.3.2 Objetivos específicos

Describir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.

Describir el bienestar logrado a través del trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.

Describir la satisfacción por el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.

1.4 Justificación

De acuerdo a la parte teórica tiene como objetivo profundizar y aportar una base conceptual sólida en torno a la variable. Se espera obtener datos cuantificables que sirvan como soporte teórico para futuras investigaciones y que, además, permitan aplicar este nuevo conocimiento en iniciativas que mejoren de manera positiva la calidad de vida en el trabajo. La investigación se basará en dimensiones del cuestionario CVT-Gohisalo de Gonzáles et al., (2010) y una dimensión de Walton (1973), cuya fusión de enfoques permitirán obtener hallazgos más exactos de acuerdo a los objetivos planteados.

Desde una perspectiva práctica, los conocimientos teóricos generados permitirán desarrollar nuevos sistemas para valorar la calidad de vida laboral y ofrecer recomendaciones

orientadas a potenciar estas condiciones. Estos sistemas y recomendaciones podrán ser utilizados por el personal de instituciones de bienestar público, contribuyendo así a la promoción de entornos laborales más favorables.

Con respecto al aspecto metodológico, se emplea un enfoque cuantitativo, nivel básico y descriptivo, con la utilización del instrumento cuestionario. El cual permitirá obtener datos de manera directa de los vendedores ambulantes y analizarlos. Según Acosta (2023), para tratar los cuestionamientos de investigación desde esta perspectiva, se recopila la información a través de cuestionarios y encuestas, y los datos obtenidos se analizan mediante procesos estadísticos.

Finalmente, a nivel personal, esta investigación me permitirá comprender y abordar una problemática social que influye en un extenso campo de la población vulnerable, y, además, contribuirá a la obtención de mi licenciatura en Trabajo Social, lo cual, será una oportunidad para asumir nuevos retos profesionales y crecimiento en todos los ámbitos de mi vida.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Calidad de vida laboral*

Se hizo la revisión exhaustiva de la teoría que han favorecido la comprensión del problema de investigación. En relación con esto, se presentan las siguientes teorías:

2.1.1.1 Definiciones sobre calidad de vida laboral. Según Lau (2007) señala que es el bienestar integral de los trabajadores, que es logrado a través de un entorno de trabajo positivo, recompensas justas, seguridad en el empleo y oportunidades para el desarrollo personal.

En este mismo sentido, la CVL se compone de elementos tanto tangibles, como las condiciones laborales, como intangibles, como la satisfacción personal con el empleo, que el trabajador valora de acuerdo a sus aspiraciones, expectativas y escala de valores. (Alvarado, 2012)

Por otro lado, Hellriegel y Slocum (2004) indican que la CVL (Calidad de vida laboral) está representada principalmente con que las personas tengan la posibilidad de satisfacer sus necesidades personales más importantes mediante el trabajo y tener una CVL alta es una meta fundamental en hombres y mujeres.

Por otro lado, para Mohammadhu y Atham (2018), la CVT es la calidad de la relación que existe entre los trabajadores y el entorno de trabajo que procura tener una relación de colaboración para solucionar los problemas, desarrollar el desempeño y aumentar las responsabilidades, en base a ello, se puede considerar favorable o desfavorable.

2.1.2 *Dimensiones*

2.1.2.1 Dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estas dimensiones son importantes en el análisis de la calidad de vida laboral, las cuales señalan que las condiciones físicas, psicológicas y organizacionales que garantizan que los

trabajadores puedan desempeñar sus tareas sin riesgos para su bienestar físico o mental. A lo largo de los años, diferentes teorías han abordado la importancia de estos términos para el bienestar y la productividad de los trabajadores. En este apartado, se explorarán las teorías clave relacionadas con las condiciones de protección y salud en el trabajo, y se mostrará cómo se implementan en el ámbito laboral.

A. Teoría de la Pirámide de Accidentes. Herbert William Heinrich (1931), el pionero en la investigación de la seguridad laboral y desarrolló su famosa Teoría de la Pirámide de Accidentes. Según Heinrich, por cada accidente grave que ocurre en el lugar de trabajo, hay una serie de incidentes menores o casi accidentes que preceden al evento principal. Esto lo llevó a formular la Ley de Heinrich, que estableció que, por cada incidente grave o fatal, hay aproximadamente 29 accidentes menores y 300 incidentes sin consecuencias.

La premisa principal de esta teoría es que, si las condiciones inseguras y los comportamientos riesgosos que causan los incidentes menores se controlan y corrigen, se pueden prevenir accidentes más graves. Heinrich argumentaba que los accidentes son el hallazgo de una asociación de errores humanos y factores ambientales, la mayoría de los accidentes laborales pueden prevenirse mediante la identificación y corrección de estos factores.

Aplicación a la tesis: En el contexto actual, esta teoría sigue siendo importante para el diseño de normativas de prevención en el trabajo. Identificar comportamientos peligrosos o fallas menores en las condiciones de seguridad puede ayudar a implementar medidas preventivas que reduzcan los accidentes graves y mejoren el bienestar general de los empleados.

B. Teoría de la Gestión del Riesgo Laboral. Reason (1990) desarrolló la Teoría del Modelo del Queso Suizo, que es ampliamente utilizada en la gestión del riesgo y la seguridad ocupacional. Este modelo, argumenta que las organizaciones implementan varias capas de defensas para prevenir accidentes o errores, pero cada capa tiene "agujeros" (deficiencias) que

pueden alinearse bajo ciertas circunstancias, permitiendo que un accidente o fallo ocurra. Estos agujeros pueden ser causados por errores humanos, fallos técnicos o problemas organizacionales.

La Teoría del Queso Suizo enfatiza la importancia de múltiples barreras de seguridad y la necesidad de corregir tanto los errores humanos como las fallas estructurales dentro de una corporación. Reason también argumenta que es crucial promover una cultura de seguridad dentro de la organización, en la que se promueva el aprendizaje de los errores y se incentiva a los empleados a reportar incidentes o riesgos potenciales sin temor a represalias.

Aplicación a la tesis: La teoría de Reason se aplica de forma inmediata a la dimensión de seguridad y salud en el trabajo, ya que destaca la importancia de establecer defensas múltiples contra los accidentes y de crear una cultura organizacional que antepone la seguridad. Las organizaciones deben establecer procesos que minimicen los riesgos y, a su vez, promuevan un entorno en el que los trabajadores puedan reportar riesgos potenciales.

2.1.2.2 Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo. Este aspecto toma en cuenta que el bienestar en su totalidad, abarcando tanto las necesidades materiales como las emocionales y psicológicas, logra la satisfacción plena de los empleados.

El bienestar laboral de los vendedores ambulantes se puede analizar desde diferentes perspectivas teóricas que aportan un enfoque multidimensional. A continuación, se detallan las principales teorías que explican las dimensiones del bienestar logrado a través del trabajo, junto con su aplicación en este contexto específico.

A. Teoría de la Jerarquía de Necesidades. Maslow (1943), organiza las necesidades humanas en una pirámide de cinco niveles, desde las necesidades más básicas hasta las más difíciles. Según Maslow, las personas no pueden alcanzar el bienestar y la autorrealización si no se satisfacen primero las necesidades más fundamentales.

Las cinco dimensiones o niveles son:

1. **Necesidades primarias o fisiológicas:** alimentos, agua, refugio, descanso. Estas necesidades son esenciales para la supervivencia.
2. **Necesidades de seguridad:** Seguridad física, estabilidad económica, protección contra el peligro. En el contexto laboral, esto incluye tener un empleo estable y condiciones seguras.
3. **Necesidades sociales:** Sentido de pertenencia, relaciones afectivas y sociales. En el trabajo, esto se refiere a las relaciones con compañeros y el apoyo social.
4. **Necesidades de estimación:** Reconocimiento, autoestima, respeto. Esto implica la valoración del trabajo realizado por parte de colegas y superiores.
5. **Autorrealización:** Desarrollo personal, creatividad, realización de metas personales y profesionales. Es el nivel máximo dentro de la pirámide y se anexa con la capacidad de los colaboradores para alcanzar su máximo potencial.

Aplicación a la tesis: En el caso de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal, las necesidades fisiológicas y de seguridad son las más urgentes y, a menudo, no están completamente cubiertas. Muchos de estos trabajadores carecen de un ingreso estable y acceso a servicios básicos, lo que incide directamente en su bienestar físico y emocional. Además, la falta de seguridad económica y de protección social limita su capacidad para alcanzar niveles más altos en la jerarquía, como la estimación o la autorrealización. Aplicar esta teoría permite identificar las áreas clave donde se debe intervenir para mejorar su bienestar, comenzando por mejorar las condiciones de trabajo y la estabilidad económica.

B. Teoría del Estrés Laboral. Karasek (1979) propuso la Teoría de la Demanda-Control, que sostiene que el estrés laboral y el bienestar de los empleados dependen de la interacción entre las demandas del trabajo y el control que los trabajadores tienen sobre sus tareas. Karasek identificó dos dimensiones clave:

1. **Demandas laborales:** Se refiere a las obligaciones en el trabajo, las exigencias psicológicas y el nivel de responsabilidad que se impone al empleado.
2. **Control sobre el trabajo:** La autonomía que el trabajador tiene para tomar decisiones y gestionar su propio trabajo.

La teoría sugiere que el estrés es más alto cuando las demandas laborales son altas y el control sobre el trabajo es bajo. Sin embargo, si el trabajador tiene alto control sobre sus tareas, puede manejar mejor las demandas, reduciendo el estrés y mejorando el bienestar general.

Aplicación a la tesis: Para los vendedores ambulantes, las demandas laborales son extremadamente altas (largas horas de trabajo, condiciones físicas exigentes) y el control sobre su trabajo es limitado (dependen de las normativas de la ciudad, la competencia y el flujo de clientes). Esta combinación crea un entorno de trabajo estresante que afecta su bienestar.

Aplicar la teoría de Karasek permite explorar cómo aumentar el control de los vendedores sobre su entorno de trabajo, por ejemplo, a través de la flexibilización de regulaciones o la provisión de áreas seguras de venta, podría reducir el estrés y mejorar su calidad de vida laboral.

Dimensión Satisfacción por el trabajo. La presente dimensión es uno de los componentes clave para comprender el bienestar general y la calidad de vida laboral de los colaboradores. En el contexto del presente estudio, la satisfacción laboral juega un papel central, ya que influye directamente en la apreciación de los vendedores ambulantes sobre su calidad de vida y su relación con el entorno laboral. A continuación, se presentan teorías relevantes que explican la dimensión de la satisfacción por el trabajo, con una aplicación detallada al contexto de la investigación, proporcionando un marco teórico amplio y profundo.

A. Teoría del Ajuste Persona-Trabajo (Kristof-Brown et al., 2005). La Teoría del Ajuste Persona-Trabajo (Person-Job Fit Theory), propuesta por Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson en 2005, establece que la satisfacción laboral depende notablemente de qué tan bien

encajan las habilidades, necesidades y valores de una persona con las exigencias del trabajo y las recompensas que ofrece. La teoría se basa en la premisa de que cuando existe un buen ajuste entre el trabajador y el trabajo, se genera una mayor satisfacción, compromiso y rendimiento.

El ajuste se da en dos dimensiones clave:

1. **Ajuste de necesidades-habilidades:** Cuando las habilidades del trabajador se ajustan a las demandas del trabajo. Un mal ajuste puede provocar insatisfacción, ya que el trabajador puede sentirse sobrecargado o infrautilizado.
2. **Ajuste de necesidades-recompensas:** Cuando las necesidades y expectativas del trabajador (en términos de salario o ganancias, reconocimiento, desarrollo) son satisfechas por las recompensas que el trabajo ofrece.

Aplicación a la tesis: En el contexto de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal, es probable que exista un desajuste significativo entre las habilidades y las demandas del trabajo, ya que muchos de estos vendedores no cuentan con las herramientas ni los recursos adecuados para cumplir con las exigencias del entorno. Además, las recompensas del trabajo (ingresos, estabilidad, reconocimiento) no son proporcionales al esfuerzo que desempeñan, lo que genera insatisfacción. Aplicar esta teoría ayuda a explorar cómo mejorar el ajuste entre las necesidades de los vendedores y las características del trabajo, para aumentar su satisfacción laboral.

A. Teoría de la discrepancia de Locke (1969). Edwin Locke (1969), desarrolló la Teoría de la Discrepancia, que sostiene que la satisfacción laboral está determinada por la disparidad entre lo que una persona espera obtener de su trabajo y lo que realmente obtiene. Según Locke, las expectativas de un trabajador sobre su salario, condiciones laborales, relaciones interpersonales y oportunidades de crecimiento influyen directamente en su nivel de satisfacción. Cuanto mayor es la diferencia (discrepancia) entre lo esperado y lo recibido, mayor es la insatisfacción.

Locke también plantea que el punto de mira de la justicia o injusticia en el entorno laboral es crucial para la satisfacción. Si un trabajador percibe que está siendo tratado de manera justa en comparación con sus compañeros, es más probable que experimente satisfacción.

Aplicación a la tesis: Para los vendedores ambulantes, la discrepancia entre sus expectativas y la realidad laboral puede ser significativa. Es probable que estos trabajadores esperen obtener mayores ingresos o mejores condiciones laborales, pero la precariedad del trabajo informal genera una fuerte disonancia entre lo que esperan y lo que reciben. La carencia de acceso a servicios básicos, ingresos inestables y el trato desigual respecto a otros trabajadores formales agravan esta discrepancia. Aplicar esta teoría permite investigar cómo las expectativas no cumplidas afectan la satisfacción laboral de los vendedores ambulantes y qué cambios podrían cerrar esta brecha.

2.1.3 Teorías de calidad de vida laboral

2.1.3.1 Teoría de la calidad de vida laboral de Walton (1973). El modelo de Walton (1973) indica que la calidad de vida en el trabajo constituye ocho dimensiones: Compensación adecuada y justa dentro y fuera de la organización, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana, esto abarca la plena utilización del potencial humano, el desarrollo profesional continuo, la estabilidad laboral, la integración social en el trabajo, el respeto a los derechos laborales, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la importancia del trabajo en la vida social del empleado.

2.1.3.2 Teoría de la calidad de vida laboral de Gonzáles et al. (2007). El modelo propuesto por Gonzáles (2007) tiene como base fundamental que el trabajador bajo su propia perspectiva y gracias a su empleo ve cubierta las siguientes necesidades: el soporte y apoyo que le brinda la organización o institución, seguridad e integración al puesto de trabajo, bienestar y satisfacción logrado a través del trabajo, desarrollo y crecimiento continuo del

trabajador y administración de los horarios en donde exista una estabilidad entre la vida privada y el ámbito familiar.

2.1.3.3 Teoría de los Factores Higiénicos y Motivacionales (Herzberg, 1959). La Teoría desarrollada por Frederick Herzberg en 1959, es una de las más influyentes en el campo de la motivación laboral y la psicología organizacional, su premisa central es que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo están influenciadas por diferentes conjuntos de factores. Herzberg basó su teoría en un estudio realizado con ingenieros y contadores en el que analizó los eventos que les causaban satisfacción e insatisfacción en su entorno laboral. El resultado fue la distinción entre factores higiénicos (extrínsecos al trabajo) y motivacionales (intrínsecos al trabajo).

A. Factores Higiénicos: Elementos Extrínsecos del Trabajo

Los factores higiénicos, según Herzberg, son aquellas partes del entorno laboral que, si no están presentes o son inadecuados, generan insatisfacción entre los trabajadores. Estos factores no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia o mal manejo puede resultar en que el trabajador experimente descontento. Son conocidos como factores extrínsecos, ya que están relacionados con el entorno que rodea al trabajo, más que con el trabajo en sí mismo.

Entre los principales factores higiénicos identificados por Herzberg se encuentran:

- a. Condiciones de trabajo:** La calidad del espacio físico en el que se trabaja, como la limpieza, el ruido, la iluminación, el equipamiento, la seguridad y la comodidad del lugar de trabajo.
- b. Políticas de la empresa:** Las normas, reglas y políticas organizacionales, así como su aplicación justa y transparente, influyen sustancialmente en la percepción de equidad y satisfacción de los empleados.

c. **Supervisión:** El tipo de liderazgo y el apoyo brindado por los supervisores o jefes. Los trabajadores prefieren supervisores que ofrezcan apoyo, orientación y trato justo.

d. **Relaciones interpersonales:** La calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo, los subordinados y los superiores. Las relaciones laborales armoniosas pueden prevenir la insatisfacción, aunque no son suficientes para generar motivación.

e. **Salario:** La compensación económica recibida por el trabajo desempeñado. Aunque el salario es importante, Herzberg sugiere que, por sí solo, no motiva a los empleados a largo plazo. No obstante, si el salario es percibido como injusto o inadecuado, puede generar insatisfacción.

f. **Seguridad en el empleo:** La percepción de estabilidad y continuidad en el trabajo. La falta de seguridad o temor a perder el empleo puede ser una fuente importante de estrés y preocupación, afectando el bienestar del trabajador.

B. Factores Motivacionales: Elementos Intrínsecos del Trabajo. A diferencia de los factores higiénicos, los factores motivacionales son intrínsecos al trabajo mismo y son los principales responsables de generar satisfacción y motivación en el trabajador. Estos factores están relacionados con las oportunidades de crecimiento personal y profesional, el desarrollo de habilidades, el reconocimiento y la autorrealización que ofrece el trabajo. Cuando estos factores están presentes, los trabajadores no solo experimentan satisfacción, sino que también se sienten más motivados, comprometidos y productivos.

Los factores motivacionales identificados por Herzberg incluyen:

a. **Logro:** La sensación de alcanzar metas y superar desafíos. Los trabajadores que sienten que logran sus objetivos en el trabajo experimentan un mayor sentido de satisfacción y el crecimiento personal.

b. Reconocimiento: La apreciación por parte de los jefes y compañeros por los logros y contribuciones realizadas. Este reconocimiento puede ser formal (premios, bonificaciones) o informal (elogios y agradecimientos), y es fundamental para mantener la motivación del trabajador.

c. Trabajo en sí mismo: La naturaleza del trabajo realizado. Los trabajos que ofrecen desafíos, variedad y oportunidades para que los empleados utilicen y desarrollen sus habilidades tienden a ser más satisfactorias. Cuando el trabajo se percibe como interesante y significativo, contribuye a la satisfacción personal.

d. Responsabilidad: El nivel de independencia que el trabajador tiene sobre su trabajo y decisiones. Tener mayor responsabilidad en la ejecución de tareas y en la toma de decisiones aumenta la motivación intrínseca y la sensación de control.

e. Crecimiento personal y avance: Son las ocasiones de desarrollo personal y profesional, como la instrucción, la promoción y el progreso en la carrera, son esenciales para la satisfacción a largo plazo. Los empleados valoran la posibilidad de avanzar y aprender continuamente.

B. Teoría de la Calidad de vida laboral de Chiavenato (2009). Esta teoría va ser determinada por dos factores muy importantes, el desempeño del trabajador y el clima laboral; una mala o baja calidad producirá insatisfacción, alienación en el trabajador, ausentismo, baja productividad, sabotajes, robos, actitud negativa e incluso activismo sindical. Por el contrario, una buena o alta calidad logrará un clima positivo y de confianza, donde hay respeto mutuo, motivación por dar aportaciones, éxito psicológico y de esta manera disminuirá el control social rígido que puede llegar a ejercer un centro de trabajo.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación actual es de enfoque cuantitativo, el cual, recoge y analiza datos sobre la variable. Según Acosta (2023), es uno de los enfoques más utilizados en las ciencias sociales y se fundamenta principalmente en el análisis y la medición de datos numéricos obtenidos a través de diversas técnicas.

El estudio tiene un tipo de investigación básico, de nivel descriptivo; el cual caracteriza una problemática. Este nivel de investigación busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno analizado. (Hernández et al., 2003). En esta investigación se busca describir la calidad de vida laboral en los vendedores ambulante de la estación Naranjal.

Se manejó un diseño no experimental pues no se realiza experimento alguno, ni se aplica un tratamiento o programa. En este enfoque, no se realiza una manipulación deliberada de las variables independientes para determinar su efecto sobre las variables dependientes (Hernández-Sampieri et al., 2017).

3.2 Ámbito temporal y espacial

Proceso investigativo que se desarrollará en el año 2024, durante el periodo comprendido entre los meses de agosto y diciembre. El ámbito físico geográfico de la investigación se delimita al distrito de Independencia, en la provincia de Lima, teniendo como foco específico la estación Naranjal del Metropolitano.

3.3 Variables

3.3.1 Definición conceptual de la calidad de vida laboral

Según Gonzáles et al. (2007), la CVT se define por la experiencia subjetiva del trabajador, quien evalúa si su empleo cumple con sus expectativas en términos de soporte, seguridad, satisfacción, desarrollo y equilibrio entre trabajo y vida personal.

3.3.2 Definición operacional de la Calidad de vida laboral

Según Gonzáles et al. (2007), la calidad de vida laboral se evalúa a través de las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción por el trabajo. Por su parte, Walton (1973) propone medirla mediante la dimensión de condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La combinación de ambos enfoques permitirá obtener resultados más precisos y alineados con los objetivos de la investigación.

Tabla 1*Matriz de operacionalización*

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Calidad de Vida Laboral	La CVT es un concepto que abarca varias dimensiones, las cuales se alcanzan cuando el trabajador, a través de su empleo y según su percepción, siente que se satisfacen sus necesidades, tales como el soporte institucional, seguridad e integración en su puesto de trabajo, así como la satisfacción derivada de éste. Esto incluye el bienestar alcanzado a través de su labor, el desarrollo personal logrado y la gestión de su tiempo libre (González et al., 2007).	Según González et al. (2007), la calidad de vida laboral se evalúa a través de las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción por el trabajo. Por su parte, Walton (1973) propone medirla mediante la dimensión de condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La combinación de ambos enfoques permitirá obtener resultados más precisos y alineados con los objetivos de la investigación.	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Condiciones inseguras	1, 2	Cuestionario
				Factores ambientales	3, 4,	
				Comportamientos riesgosos	5, 6, 7	
				Fallos humanos	8, 9	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Necesidades primarias satisfechas	10, 11	
				Estabilidad económica	12, 13	
				Estrés laboral	14, 15, 16	
				Autonomía	17, 18	
			Satisfacción por el trabajo.	Ganancias	19, 20, 21	
				Reconocimiento	22, 23	
				Desarrollo personal	24, 25	
				Relaciones interpersonales	26, 27	

3.4 Población y muestra

La población estará conformada por 50 vendedores ambulantes de ambos sexos de la estación Naranjal del Metropolitano.

Para la investigación se considerará al 100% de la población pues es una muestra de tipo censal. Para Arias (2006), la muestra censal recoge la información sobre toda una población finita.

3.5 Instrumento

Se empleará un cuestionario de diseño propio para la recolección de datos, este instrumento indagará sobre las condiciones de seguridad y salud laboral, el bienestar derivado del trabajo y la satisfacción laboral. El cuestionario se basa en dos dimensiones del CVT-Gohisalo (González et al., 2010) y por Walton (1973), que ha sido validado por tres expertos. Las respuestas no serán consideradas correctas o incorrectas, sino que reflejarán las experiencias y percepciones de la población estudiada.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación	: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral
Autor	: Nicolle del Pilar Chumpitaz Castañeda
Objetivo	: Medir la Calidad de Vida Laboral, sin importar las diferencias entre culturas de diferentes países, considerando las dimensiones de Condiciones de seguridad y salud, Bienestar logrado a través del trabajo y Satisfacción por el trabajo
Alcance	: Vendedores ambulantes de ambos sexos
Aplicación	: Individual.
Duración	: 10 - 15 minutos.
Material	: Lapicero y papel bond
Descripción	Está conformada por 27 ítems, cada uno con 5 opciones de respuesta.
Tipificación	: El cuestionario consta de tres dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Condiciones inseguras	1, 2,3, 4, 5, 6, 7, 8, y 9
	Factores ambientales	
	Comportamientos riesgosos	
	Fallos humanos	
Bienestar logrado a través del trabajo	Necesidades primarias satisfechas	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.
	Estabilidad económica	
	Estrés laboral	
	Autonomía	
Satisfacción por el trabajo	Ganancias	19, 20, 21, 22, 23. 24, 25, 26 y 27.
	Reconocimiento	
	Desarrollo personal	
	Relaciones interpersonales	

Calificación : Se consideró la escala de Likert

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

Interpretación: Puntuaciones mayores indican la Calidad de Vida Laboral. La escala de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones de respuesta

Confiabilidad: La fiabilidad del instrumento se evaluará mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual mide la correlación interna entre los ítems de la escala. Un valor superior a 0,92 indica una alta consistencia interna y, por lo tanto, es considerado aceptable.

Validación: El instrumento de investigación fue validado mediante una prueba piloto aplicada a 24 personas realizada en un breve espacio de tiempo. Mediante este procedimiento, se evaluó la consistencia y fiabilidad del instrumento, verificando la adecuación de las preguntas a los objetivos de la investigación. El cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor muy cercano a la unidad, lo que permite concluir que el instrumento posee una alta consistencia interna, fiabilidad y homogeneidad en todos sus ítems.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92	27

3.6 Procedimientos

Se coordinará con la población objetivo para obtener su autorización en la aplicación del instrumento. Previamente, se les brindará información detallada sobre los objetivos de la investigación, asegurándoles el anonimato y el respeto a la confidencialidad de sus respuestas. La aplicación del instrumento a los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano se llevará a cabo de manera presencial, para facilitar un desarrollo óptimo, y se completará en un plazo de tres semanas.

3.7 Análisis de Datos

Una vez recolectados los datos del cuestionario, estos serán transferidos a formato digital en Excel. Posteriormente, se empleará el software SPSS para el análisis estadístico, generando tablas de frecuencia y gráficos que servirán como fundamento para la interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

3.8 Consideraciones Éticas

Por cuestiones éticas, se informó a la población de estudio sobre las características del cuestionario y sobre su participación voluntaria, libre y anónima. De este modo, se les proporcionó la información necesaria para garantizar que su identidad, derechos e integridad serán respetados y que los resultados de la investigación serán recolectados y resguardados con estricta confidencialidad en todo momento.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Para el análisis descriptivo de los resultados de la variable Calidad de vida laboral y sus dimensiones, se realizó la respectiva baremación.

Tabla 2

Baremo de la variable calidad de vida laboral

Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Intervalos	Categorías
Condiciones de seguridad y salud	9	45	9- 20	Bajo
			21- 32	Medio
			33- 45	Alto
Bienestar logrado a través del trabajo	9	45	9- 20	Bajo
			21- 32	Medio
			33- 45	Alto
Satisfacción por el trabajo	9	45	9- 20	Bajo
			21- 32	Medio
			33- 45	Alto
Calidad de vida laboral	27	135	27 - 62	Bajo
			63 - 98	Medio
			99- 135	Alto

A continuación, se presentan los resultados, en base a los objetivos planteados:

4.1.1 Descripción de los resultados de la variable calidad de vida laboral

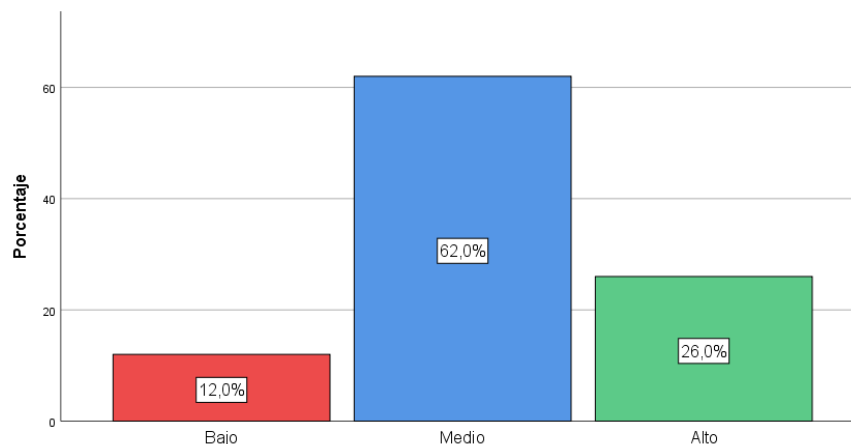
Tabla 3

Niveles de calidad de vida laboral

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	6	12.0
Medio	31	62.0
Alto	13	26.0
Total	50	100.0

Figura 1

Niveles de calidad de vida laboral de vendedores ambulantes



Análisis e interpretación: De la tabla 2 y figura 1, de un total de 50 vendedores ambulantes de la estación Naranjal, se observó que la mayoría, equivalente al 62%, percibe un nivel medio de calidad de vida laboral. Por otro lado, el 26% indicó tener un nivel alto, mientras que únicamente el 12% señaló que su calidad de vida laboral es de nivel bajo.

4.1.2 Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Dimensión 1: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

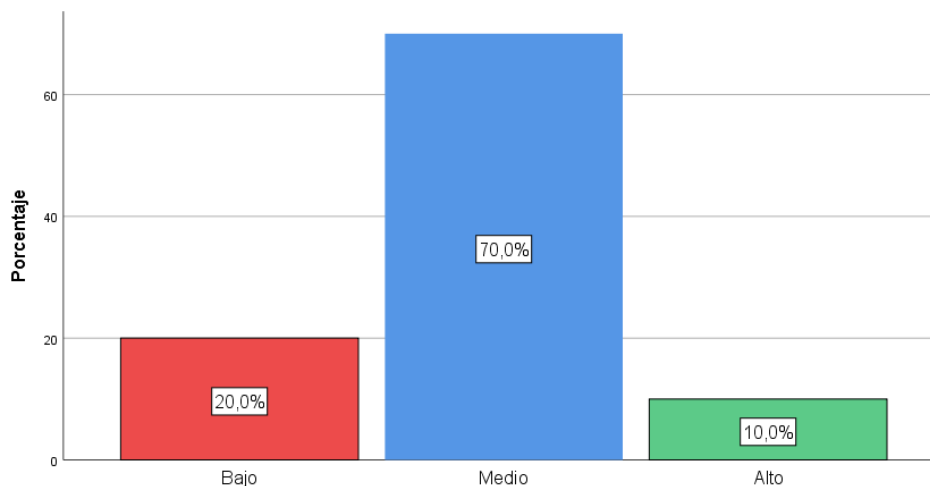
Tabla 4

Niveles de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	10	20.0
Medio	35	70.0
Alto	5	10.0
Total	50	100.0

Figura 2

Niveles de condiciones de seguridad y salud en el trabajo de vendedores ambulantes.



Análisis e interpretación: De la tabla 3 y figura 2, se observa que la mayoría de los vendedores ambulantes, representados por el 70%, perciben que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son de nivel medio. Asimismo, el 20% considera que estas condiciones son bajas, mientras que solo el 10% menciona que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son de nivel alto.

Dimensión 2: Bienestar logrado a través del trabajo

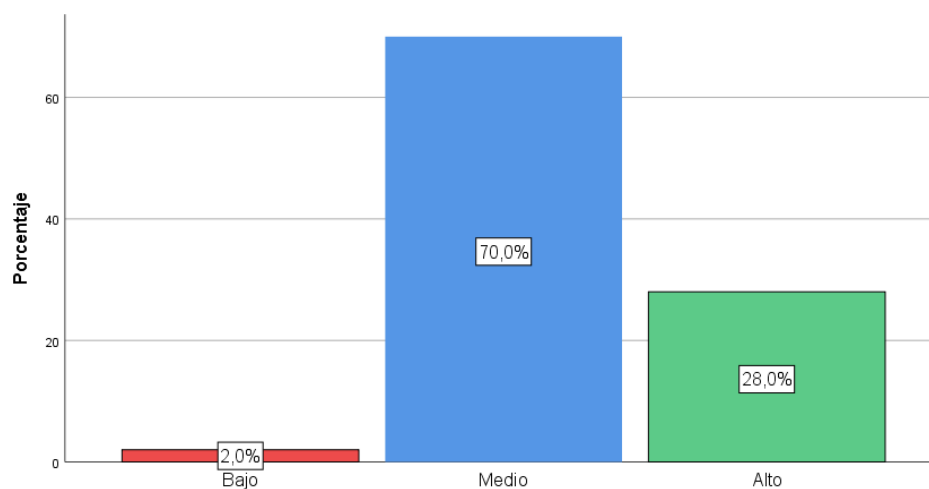
Tabla 5

Niveles de bienestar logrado a través del trabajo

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	2.0
Medio	35	70.0
Alto	14	28.0
Total	50	100.0

Figura 3

Niveles de bienestar logrado a través del trabajo de vendedores ambulantes.



Análisis e interpretación: De la tabla 4 y figura 3, se observa que la mayoría de los vendedores ambulantes, representados por el 70%, considera que el bienestar logrado a través del trabajo es de nivel medio. Por otro lado, el 28% indica que es de nivel alto, mientras que solo el 2% menciona que dicho bienestar es de nivel bajo.

Dimensión 3: Satisfacción por el trabajo

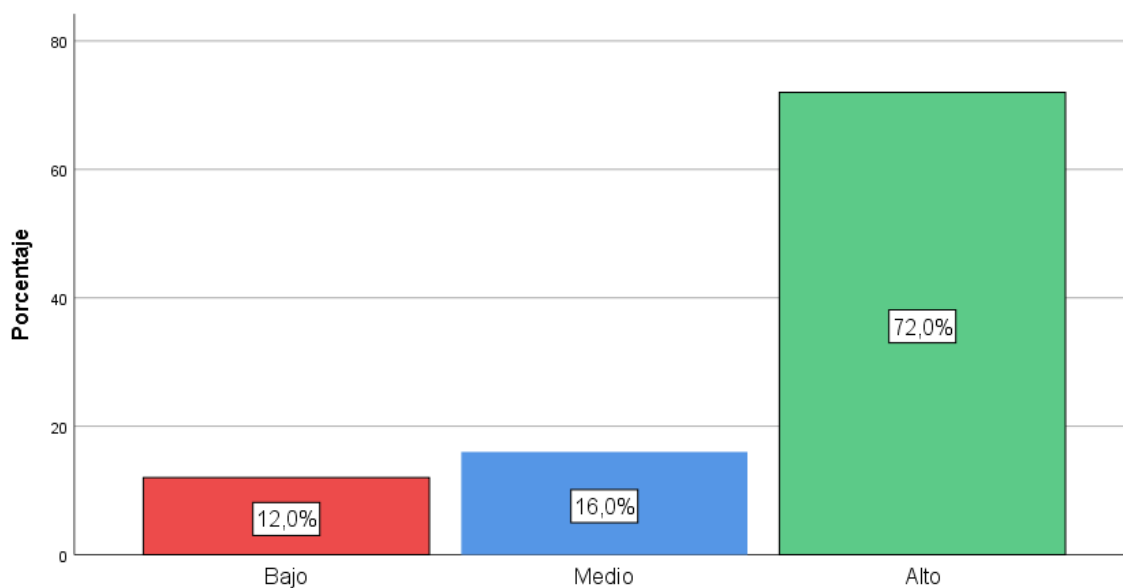
Tabla 6

Niveles de satisfacción por el trabajo

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	6	12.0
Medio	8	16.0
Alto	36	72.0
Total	100	100.0

Figura 4

Niveles de satisfacción por el trabajo de vendedores ambulantes.



Análisis e interpretación: De la tabla 5 y figura 4, la mayoría de los vendedores ambulantes, representados por el 72%, considera que su satisfacción por el trabajo es de nivel alto. Por su parte, el 16% percibe un nivel medio de satisfacción, mientras que el 12% señala que su satisfacción por el trabajo es de nivel bajo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general del estudio fue describir la calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024; los resultados arrojaron que el 62% de los vendedores reportó una calidad de vida laboral media, el 26% alta y el 12% baja. Estos resultados resaltan una situación compleja en donde hay condiciones aceptables y también áreas críticas que requieren de una atención urgente.

El 70% de los encuestados percibe un nivel medio en las condiciones de seguridad y salud, mientras que un 20% las considera bajas y un 10% altas. Este hallazgo refleja una situación vulnerable en cuanto a las condiciones laborales de los ambulantes.

De acuerdo a la Teoría de la Pirámides de Accidentes de Heinrich (1931), estos resultados recalcan la importancia de identificar y reducir los factores de riesgo en el entorno laboral. Los comportamientos riesgosos y las condiciones inseguras mencionados por Heinrich tienen correlación directa con los problemas hallados, como la exposición a ruidos fuertes, cambios de temperatura y riesgos de robo.

Del mismo modo, la Teoría del Modelo del Queso Suizo de Reason (1990) destaca la necesidad de establecer capas de protección para prevenir accidentes. En el contexto actual, estas capas pueden incluir capacitaciones en seguridad laboral, mejoras en el espacio físico y apoyo de instituciones para reducir los riesgos del trabajo informal.

Los resultados obtenidos son consistentes con el estudio de Álvarez et al., (2015) en Colombia, donde los vendedores reportaron exposición a riesgos físicos y biomecánicos. Estas condiciones evidencian una problemática estructural en Latinoamérica.

El 70% de los encuestados percibe un nivel medio de bienestar logrado a través del trabajo, el 28% lo considera nivel alto y solo un 2% bajo. Estos datos demuestran que esta población si

tiene un cierto nivel de bienestar en sus labores, pero que existen limitaciones para que gocen de un nivel superior de bienestar.

Desde la perspectiva de la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943), los vendedores ambulantes tienen dificultades para satisfacer sus necesidades primarias y de seguridad, como ingresos estables y condiciones laborales adecuadas. Estas limitaciones impiden que logren satisfacer necesidades superiores como las necesidades de estimación y autorrealización.

Asimismo, la Teoría de Demanda-Control de Karasek (1979) explica como una alta demanda laboral combinada con un bajo control sobre el entorno laboral genera un nivel alto de estrés que impacta negativamente en el bienestar del trabajador. En el caso de los vendedores de la estación Naranjal, la ausencia de apoyo organizacional y falta de regulación intensifica este desequilibrio, afectando su calidad de vida en el trabajo.

Estos hallazgos coinciden con los resultados del estudio de Beltrán (2020), quien identificó que los trabajadores informales que no tienen una alta calidad de vida laboral, no experimentan orgullo ni satisfacción frente a las demandas del trabajo, además de carecer de comunicación efectiva con sus jefes.

El 72% de los vendedores ambulantes considera que tiene una satisfacción alta con su trabajo, el 16% una satisfacción media y el 12% una satisfacción baja. Es un resultado favorable, considerando las múltiples limitaciones de un trabajo informal. Este nivel obtenido puede estar relacionado con la flexibilidad y autonomía que este tipo de empleo ofrece.

La Teoría del Ajuste Persona-Trabajo de Kristof-Brown et al., (2005) aporta que el cierto nivel de satisfacción o ajuste que encuentran los encuestados entre sus expectativas y recompensas

se debe a las recompensas intrínsecas como el reconocimiento de los clientes, el sentido de logro al alcanzar las metas diarias y al aprender nuevas cosas diariamente.

Por su parte, la Teoría de la discrepancia de Locke (1969) confirma que la satisfacción laboral depende de la reducción de la brecha entre las expectativas y la realidad. Los ambulantes al adaptar sus expectativas a las limitaciones que tiene su entorno de trabajo, pueden experimentar niveles altos en comparación de otros trabajadores con condiciones similares.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 La mayoría de los vendedores ambulantes en la estación Naranjal perciben una calidad de vida laboral media (62%), lo cual demuestra una situación intermedia entre condiciones aceptables y problemas importantes. Solo el 26% percibe un nivel alto, mientras que un 12% reportó niveles bajos que requieren de atención inmediata para mejorar su situación.
- 6.2 El 70% de los encuestados evaluó sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo como medias y por su parte el 20% las considera bajas. La exposición a riesgos ambientales y físicos conllevan vulnerabilidad que afectan el bienestar de los vendedores.
- 6.3 El 70% de los participantes tiene un nivel medio de bienestar logrado a través del trabajo y el 28% considera que éste es alto. Factores como el estrés laboral y falta de estabilidad económica limitan que puedan satisfacer completamente sus necesidades primarias.
- 6.4 El 72% de los vendedores se muestra satisfechos con su trabajo, a pesar de las limitaciones propias del comercio ambulatorio. Esto se asocia a aspectos como la autonomía, manejo de sus horarios y el reconocimiento recibido por parte de sus clientes.
- 6.5 Finalmente, los resultados obtenidos están alineados con la teoría Pirámide de Necesidades de Maslow, la cual señala la importancia de cubrir primero las necesidades primarias antes de intentar alcanzar niveles más altos de bienestar y con la teoría de Demanda-Control de Karasek, que revela que el estrés laboral alto con baja autonomía impacta de manera negativa en la calidad de vida laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se sugiere a las autoridades municipales diseñar e implementar políticas inclusivas que aborden las necesidades de los vendedores ambulantes, esto puede incluir asignar espacios seguros y promover la formalización de manera gradual para evitar robos, accidentes y enfermedades.
- 7.2 Se recomienda a las organizaciones que protegen a este importante grupo vulnerable les brinden la oportunidad de participar en capacitaciones y talleres relacionados con la ergonomía, primeros auxilios y salud ocupacional a fin de prevenir riesgos.
- 7.3 En este sentido, se sugiere a las autoridades que promuevan la creación de cooperativas o asociaciones que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, acceder a recursos compartidos y generar respaldo entre los comerciantes ante situaciones adversas, y fomentar la estabilidad económica con programas de financiamiento, asesorías de administración y créditos para aumentar el capital de trabajo.
- 7.4 Se recomienda a los vendedores ambulantes incrementar su satisfacción laboral mediante el apoyo mutuo entre compañeros, una comunicación efectiva y seguir brindando una excelente atención a los clientes para ganar el reconocimiento de parte ellos.
- 7.5 Se recomienda a la Municipalidad crear programas de apoyo social y económico que permitan a esta población satisfacer sus necesidades primarias y de seguridad; asimismo, se sugiere crear áreas específicas para la venta ambulante y trabajar sin temor al desalojo y acoso, mejorando el control que tienen los vendedores sobre su entorno laboral.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95.
<https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Aliaga, L. (2017). *Estadísticas sobre vendedores ambulantes y vendedores de mercado en Lima Metropolitana y en el Perú urbano*. WIEGO
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:97d1250f-1381-4cbc-9287-a8d14a35be90>
- Álvarez, K., Bedoya, M. y Paredes, J. (2020) Condiciones de trabajo y salud de los vendedores ambulantes de la Plaza de Cayzedo de Cali. *Salud y educación: horizontes y retos investigativos contemporáneos*, 1, 35-56.
<https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/280/397/5993?inline=1>
- Alves, D., Carlos, A. y Cirera, Y. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio: Revista de investigación académica*, 16(30), 145-163.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4237669>
- Arapa, L. y Zegarra, M. (2021). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9538>
- Arias-González, J., Holgado-Tisoc, J., Tafur-Pittman, T. y Vasquez Pauca, M. (2022). *Metodología de la investigación. El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Editorial Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>

- Báez, A. (2011). Capítulo III: Metodología. Universidad Rafael Urdaneta.
<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0093416/cap03.pdf>
- Bello-Pinto, W., Rojas-Torres, A. y Tiga-Loza, D. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Beltrán, A. (2020). *Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores informales de bares y discotecas del Municipio de Fresno Tolima*. [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO.
<https://hdl.handle.net/10656/13010>
- Blanco, N. (2004). *Factibilidad para la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida a la empresa*. [Tesis de pregrado, Universidad de las Américas Puebla]. Colección de Tesis Digitales UDLAP.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/blanco_s_nl/capitulo3.pdf
- Castellanos, T. (2014). *Vendedoras y vendedores ambulantes de Lima Metropolitana, Perú. WIEGO*.
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:c97bd5d6-21fd-4937-bf39-e728741c41ef>
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.) McGraw-Hill.
- Cuzquen, S. y Esparza, R. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume – Perú. *Revista San Gregorio*, 1(51), 78-95.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091>
- Del Aguila, L. (2023). *Calidad de vida laboral de los comerciantes ambulantes que laboran en el centro histórico de la ciudad de Cusco*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco].

Repositorio

Digital

UAC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12557/6213>

Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>

Galarza, A., Beltrán L. y Ordóñez C. (2021) Calidad de vida en el trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadoras del sector informal de la comuna 9 en Cali, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 69(4), 13-14
<https://doi.org/10.15446/revfacmed.v69n4.85580>

Gonzáles, R., Hidalgo, G. y Salazar, J. G. (2007). "Calidad de vida en el trabajo": Un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17(1), 115-123.
<https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 213-225.
<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Heinrich, H.W., (1931). *Prevención de accidentes industriales: un enfoque científico*. McGraw-Hill. https://gfdesarrollo.com/descargas/piramide_de_bird.pdf

Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley y Sons.
<https://archive.org/details/motivationtowork0000herz>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO), 2014. INEI. <https://proyectos.inei.gob.pe/iinei/srienaho/Descarga/DocumentosMetodologicos/2014-55/Manual-Encuestador.pdf>
- Karasek, R. A., (1979). Demandas laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño laboral. *Administrative Science Quarterly*, vol. 24(2), 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- Kristof, A. L., Zimmerman, R. D. y Johnson, E. C. (2005). Consecuencias del ajuste de los individuos en el trabajo: un meta-análisis del ajuste persona-trabajo, persona-organización, persona-grupo y persona-supervisor. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Leija, A., Álvarez, A. y Casique, L. (2021). Calidad de vida laboral de trabajadores operarios de una empresa de manufactura. *Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica*, vol. 18(M), 137-150. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:bb212b2c-781c-4443-92fc-09b6268230a0>
- Locke, E. A. (1969). ¿Qué es la satisfacción laboral? Comportamiento organizacional y desempeño humano, 4(4), 309-336. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507368900044>
- López, H. (2019). *Características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII DIRTEPOL Huancayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3234>

- Marapacuto-Verastegui, B. y Rodriguez, J. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Gas comunal, Región Los Llanos, Venezuela. *Revista Científica Compendium*, 25(48). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>
- Maslow, A. (1943). Una teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). El entorno normativo y la economía informal. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:05185cc9-cd42-4e58-9c04-507acbb8ec38>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>
- Quintana-Zavala, M., Paravic-Klijn, T. y Sáez-Carrillo K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y enfermería*, 21(3), 49-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000300005>
- Reason, J. (1990). Error humano. Prensa de la Universidad de Cambridge. https://www.academia.edu/53253752/El_error_humano_y_la_gesti%C3%B3n_de_seguridad_la_perspectiva_sist%C3%A9mica_en_las_obras_de_James_Reason
- Sánchez-Villagómez, M. y Chafloque-Céspedes, R. (2019). *La informalidad laboral en el Perú*. Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/INFORMALIDAD-LABORAL-final-corregido.pdf>
- Terminal Naranjal. (8 de septiembre de 2024). En Wikipedia https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Terminal_Naranjal&oldid=162339577.

Vásquez, E. (2021). *Relación entre calidad de vida laboral y estilos de vida en profesionales de salud de la unidad ejecutora de salud Hualgayoc – Bambamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5339>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones e indicadores	Metodología
Problema general: ¿Cómo se presenta la calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024? Problemas específicos: PE1: ¿Cómo se presentan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024? PE2: ¿Cómo se presenta el bienestar logrado a través del trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024? PE3: ¿Cómo se presenta la satisfacción por el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024?	Objetivo general: Describir la calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024. Objetivos específicos: OE1: Describir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024. OE2: Describir el bienestar logrado a través del trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia 2024. OE3: Describir la satisfacción por el trabajo de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.	Hipótesis general: No se hizo hipótesis Hipótesis específicas No se hizo hipótesis	Calidad de Vida Laboral	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo - Condiciones inseguras - Factores ambientales - Comportamientos riesgosos - Fallos humanos Bienestar logrado a través del trabajo. - Necesidades primarias satisfechas - Estabilidad económica - Estrés laboral - Autonomía Satisfacción por el trabajo. - Ganancias - Reconocimiento - Desarrollo personal - Relaciones interpersonales	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño de investigación: No experimental, corte transversal Nivel: Descriptivo Población: 50 trabajadores Muestra: 50 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo B: Instrumento

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Cuestionario de Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.

Finalidad:

El presente cuestionario es parte del estudio titulado Cuestionario sobre Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024; para optar por el Título de Licenciada en Trabajo Social, por lo cual agradezco su participación completando el presente cuestionario.

Instrucciones:

Conforme a ello, se presentarán un conjunto de preguntas relacionadas a la Calidad de Vida Laboral, deberá marcar con X una de las cinco opciones. Sus respuestas serán anónimas y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Favor de responder con sinceridad todas las preguntas y asegúrese de contestar todos los ítems.

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

Datos generales:

- Sexo
M () F ()

Nº	Ítems	Escala de calificación				
	Variable: Calidad de vida laboral	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo						
1	¿Considera que tiene un espacio de trabajo que le brinda comodidad?					
2	¿Sus equipos y herramientas de trabajo se encuentran en buen estado?					

19	¿Se siente satisfecho con lo que gana diariamente?					
20	¿Sus ganancias cubren sus necesidades y gastos?					
21	¿Considera que sus ganancias valen el esfuerzo que hace en el trabajo?					
22	¿Lo felicitan por hacer las cosas bien en su trabajo?					
23	¿Recibe comentarios positivos por cumplir sus metas diarias?					
24	¿Siente que está alcanzando sus objetivos gracias a su trabajo?					
25	¿Considera que aprende nuevas cosas en su trabajo?					
26	¿Mantiene buena comunicación con sus compañeros?					
27	En momentos complicados, ¿Siente apoyo de sus compañeros?					

¡¡¡Muchas gracias!!!

Anexo C: Validación de instrumento

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 16 de Setiembre de 2024

Señor (a)

M(a) AZUCENA DEL ROCIO GUTIERREZ PITOC

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que venimos desarrollando la tesis denominada: Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024, para obtener nuestro título profesional en Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de la presente investigación. Para la cual adjunto: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente,



Nicolle Chumpitaz Castañeda
Bach. Trabajo Social

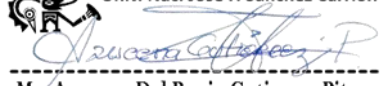
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado “Cuestionario de Calidad de Vida Laboral”, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024**; que tiene por finalidad calificar la calidad de vida laboral de los actores sociales involucrados en esta organización, y elaborado por la Tesista Nicolle del Pilar Chumpitaz Castañeda de la carrera profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 16 de Setiembre del 2024

 Univ. Nac. José F. Sánchez Carrión

Mg. Azucena Del Rocio Gutierrez Pitoc
CODIGO DOCENTE : DC 1541

M(A). AZUCENA DEL ROCIO GUTIERREZ PITOC
JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres** : GUTIERREZ PITOC, AZUCENA DE ROCIO
- 1.2 Grado académico** : M(a) Maestría en Gestión Pública
- 1.3 Institución que labora** : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho
- 1.4 Título de la Investigación** : Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.
- 1.5 Autor del instrumento** : Nicolle del Pilar Chumpitaz Castañeda
- 1.6 Título profesional** : Lic. en Trabajo Social
- 1.7 Nombre del Instrumento** : Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Lima, 16/09/24


 Univ. Nac. José F. Sánchez Carrión

 Mg. Azucena Del Rocio Gutierrez Pitoc
 CODIGO DOCENTE : DC 1541

M(A). AZUCENA DEL ROCIO GUTIERREZ PITOC
JUEZ EXPERTO

DNI: 15714291

Colegiatura: 5671

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 16 de Setiembre de 2024

Señor (a)

M(a) AGUINAGA MENDOZA, GLADYS MAGDALENA

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que venimos desarrollando la tesis denominada: Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024, para obtener nuestro título profesional en Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de la presente investigación. Para la cual adjuntamos: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente,



Nicolle Chumpitaz Castañeda
Bach. Trabajo Social

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado “Cuestionario de Calidad de Vida Laboral”, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024**; que tiene por finalidad calificar la calidad de vida laboral de los actores sociales involucrados en esta organización, y elaborado por la Tesista Nicolle del Pilar Chumpitaz Castañeda de la carrera profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 16 de Setiembre del 2024



M(a) Aguinaga Mendoza, Gladys Magdalena
Cargo: JUEZ EXPERTO
DNI: 15739198
Colegiatura: RXIV-8219

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres** : Aguinaga Mendoza, Gladys Magdalena
- 1.2 Grado académico** : Maestra en Docencia Superior e Investigación Universitaria.
- 1.3 Institución que labora** : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.4 Título de la Investigación** : Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.
- 1.5 Autor del instrumento** : Nicolle del Pilar Chumpitaz Castañeda
- 1.6 Título profesional** : Lic. en Trabajo Social
- 1.7 Nombre del Instrumento** : Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Lima, 16/09/24



M(a) Aguinaga Mendoza, Gladys Magdalena
Cargo: JUEZ EXPERTO
DNI: 15739198
Colegiatura: RXIV-8219

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 16 de Setiembre de 2024

Señor (a)

Dr. Eudosia Adela Camarena Lino

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que venimos desarrollando la tesis denominada: Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024, para obtener nuestro título profesional en Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de la presente investigación. Para la cual adjuntamos: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente,



Nicolle Chumpitaz Castañeda
Bach. Trabajo Social

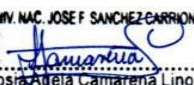
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado “Cuestionario de Calidad de Vida Laboral”, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024**; que tiene por finalidad calificar la calidad de vida laboral de los actores sociales involucrados en esta organización, y elaborado por la Tesista Nicolle del Pilar Chumpitaz Castañeda de la carrera profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 16 de Setiembre del 2024

 UNIV. NAC. JOSE F. SANCHEZ BARRION

Dra. Eudosia Adela Camarena Lino
DOCENTE
DNT 313

Dra. Eudosia Adela Camarena Lino

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

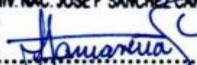
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres** : Dra. Eudosia Adela Camarena Lino
- 1.2 Grado académico** : Doctora en Docencia Superior e Investigación Universitaria.
- 1.3 Institución que labora** : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.4 Título de la Investigación** : Calidad de vida laboral de los vendedores ambulantes de la estación Naranjal del Metropolitano, Independencia, 2024.
- 1.5 Autor del instrumento** : Nicolle del Pilar Chumpitaz Castañeda
- 1.6 Título profesional** : Lic. en Trabajo Social
- 1.7 Nombre del Instrumento** : Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Lima, 16/09/24


 UNIV. NAC. JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN

 Dra. Eudosia Adela Camarena Lino
 DOCENTE
 DNT 313

Cargo: JUEZ EXPERTO
DNI: 06251508
Colegiatura: CTSP 2597

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES EXPERTOS

Tabla 2

Resultados de la cuantificación de la validez con el Coeficiente de V de Aiken

Preguntas	Suma de la Calificaciones por Juez Experto	V de Aiken
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	3	1
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	3	1
La estructura del instrumento es adecuada.	3	1
Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio.	3	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	3	1
Los ítems son claros y entendibles.	3	1
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	3	1
V de Aiken Total		1

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2 se observa que las 7 preguntas consultadas a los 3 jueces expertos, quienes valoraron al instrumento con valores altos (valores cercanos a uno dentro del intervalo de 0 a 1), así mismo; se puede concluir que en toda la pregunta se alcanzó el valor de 1 y eso permite tener un instrumento que mide a la variable de investigación según la concordancia de los 3 jueces expertos.

Anexo C: Confiabilidad de instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El análisis estadístico con el coeficiente Alfa de Cronbach resultó una alta confiabilidad y homogeneidad en todas las preguntas que posee el cuestionario de Calidad de Vida Laboral, según los resultados obtenidos de la Prueba Piloto aplicado a 23 personas con las mismas características de la población objeto de estudio. Se adjunta el resultado en el SPSS Versión Prueba y la sabana de datos.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92	27

Sabana de datos:

Alfa de Cronbach.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo

Editar

Ver

Datos

Transformar

Analizar

Marketing directo

Gráficos

Utilidades

Ventana

Ayuda