



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

RECTORADO

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD MENTAL



Informe de investigación

PROYECTO: 003-IISM-2023

**COMPORTAMIENTOS PSICOSOCIALES DESAJUSTADOS COMO
INDICADORES DE SALUD MENTAL EN TRABAJADORES DE MICRO EMPRESA Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DE LIMA METROPOLITANA.**

ACU 0904-2023 del 20 de abril del 2023. Proyecto 16

Responsable

Carlos Antonio Reyes Romero

Corresponsables

Héctor Hugo Sánchez Carlessi
Patricia Roxana Matos Ramírez

Colaborador

Anthony David Tacuri Reyes
Psicólogo egresado de URP

2023



INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD MENTAL

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

1.0 Título de la Investigación:

Comportamientos psicosociales desajustados como indicadores de salud mental en trabajadores de micro empresa y pequeñas empresas de Lima Metropolitana.

2.0 Autor/es:

Investigador Principal

Nombres y Apellidos	CARLOS ANTONIO REYES ROMERO
Título Profesional	PSICÓLOGO
Grados Académicos	MAGISTER EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS
Facultad, Escuela de Postgrado	Instituto de Investigación en Salud Mental
Número de Celular	999 726 532
Documento de Identidad	25836251
Código ORCID	0000-0001-7446-9467
E-mail	creyes@urp.edu.pe
Firma (obligatorio)	

Co Investigadores

Nombres y Apellidos	HECTOR HUGO SANCHEZ CARLESSI
Título Profesional	PSICÓLOGO
Grados Académicos	DOCTOR EN HUMANIDADES-PSICOLOGIA
Facultad, Escuela de Postgrado	Instituto de Investigación en Salud Mental
Número de Celular	999732421
Documento de Identidad	07272392
Código ORCID	0000-0002-3680-6271
E-mail	hugo.sanchez@urp.edu.pe

Nombres y Apellidos	PATRICIA ROXANA MATOS RAMIREZ
Título Profesional	PSICOLOGA
Grados Académicos	MAGISTER EN PSICOLOGIA
Facultad, Escuela de Postgrado	Instituto de Investigación en Salud Mental
Número de Celular	993627338
Documento de Identidad	08889873
Código ORCID	0000-0001-9624-5528
E-mail	pmatos@urp.edu.pe

3.0 Resumen

Se investigó las variaciones en el comportamiento psicosocial desajustado en trabajadores de micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana mediante un diseño descriptivo-comparativo. Se obtuvo una muestra no probabilística de 241 trabajadores de empresas de diferente rubro económico los cuales respondieron a una escala de desajuste de siete indicadores. Los resultados fueron analizados con estadísticas descriptivas y no paramétricas. Los hallazgos probaron la hipótesis de las variaciones en los comportamientos psicosociales desajustados que bordea el 30% de la muestra. No se hallaron diferencias significativas en los indicadores de desajuste considerando tamaño de la empresa, antigüedad en el tiempo de funcionamiento y antigüedad laboral de los trabajadores con excepción de incertidumbre.

Palabras clave: Comportamiento psicosocial desajustado, micro empresa, pequeña empresa, salud mental.

Abstract

The variations in maladjusted psychosocial behavior in workers of micro and small companies in Metropolitan Lima were investigated through a descriptive-comparative design. A non-probabilistic sample of 241 workers from companies from different economic sectors was obtained, who responded to a mismatch scale of seven indicators. The results were analyzed with descriptive and non-parametric statistics. The findings tested the hypothesis of variations in maladjusted psychosocial behavior that approximate 30% of the sample. No significant differences were found in the mismatch indicators considering company size, length of operation and length of service of workers with the exception of uncertainty.

Keyword: Maladjusted psychosocial behavior, anxiety, stress, hopelessness, uncertainty, expectations, intolerance and family imbalance, micro business, small business

4.0 Introducción

La presente investigación tiene como objetivo estudiar el comportamiento psicosocial desajustado en trabajadores de micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana. Se desarrolla el planteamiento del problema y se destaca su importancia como tema de investigación básica. Se revisan los antecedentes y el marco conceptual en torno a las variables. Se plantean cuatro hipótesis las que son contrastadas mediante la obtención de una muestra no probabilística y la utilización de un diseño descriptivo-comparativo. Se procesan los datos con estadística descriptiva y no paramétrica. Los resultados permitieron contrastar una de las hipótesis y se discuten considerando el contexto y la coyuntura socioeconómico y política actual.

5.0 Planteamiento del Problema

Como lo han mostrado diversos estudios tanto a nivel de la Organización Mundial de la Salud, así como la Organización Internacional del trabajo y un número significativo de artículos académicos, la pandemia ha dejado secuelas no solo en la salud física sino también en la salud mental, primero en los trabajadores sanitarios denominados de primera línea como en trabajadores de otros rubros económicos. Los estudios de salud mental pos-pandemia que están comenzando a publicarse revelan la presencia del síndrome de burnout asociada a depresión y ansiedad. Diversas consultoras internacionales tanto de gestión de personas como de seguridad en el trabajo están mostrando diversas estadísticas de problemas en la salud mental de los trabajadores que está ocasionado menoscabo en el desempeño laboral y se solicita mayor capacitación a los gerentes para desarrollar habilidades para gestionar la salud mental de los trabajadores en el sentido de apoyo y orientación laboral, cuando no de dosificar y regular las exigencias laborales.

Nuestro país no es ajeno a los efectos de la pandemia en la salud mental de los trabajadores, más aún en el contexto social en que vivimos, contexto de enfrentamientos entre los poderes del estado y los reclamos sociales, que, es muy probable, agudicen los efectos en la salud mental. Por lo expuesto, la investigación respondió a las interrogantes siguientes:

- a. ¿Cómo se presentan los indicadores de comportamiento psicosocial desajustado en los trabajadores que laboran en micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana?
- b. ¿Cómo se presentan los indicadores de comportamiento psicosocial desajustado si comparamos a los trabajadores según el tipo de tamaño de empresa en la que laboran?
- c. ¿Cómo se presenta los indicadores de comportamiento psicosocial desajustado de en los trabajadores de micro y pequeñas empresas formales de Lima Metropolitana, según la antigüedad de la empresa y la antigüedad laboral?

6.0 Importancia

- a. La investigación cubrió un vacío en el conocimiento teórico sobre las variables de salud laboral en muestras de trabajadores de empresas formales de tamaño micro y pequeño desde la doble condición que son personas que han salido de la pandemia con el agregado de estar viviendo problemas sociales y políticos que adolece el país. De esta forma se logró conocimiento sobre la salud mental laboral en un contexto de crisis.
- b. Desde el punto de vista metodológico se consolidó un instrumento, en términos de validez y confiabilidad con muestras de trabajadores
- c. Desde un punto de vista práctico, los resultados deben servir para desarrollar políticas de salud en intervención y capacitación en recursos y herramientas para el manejo de comportamientos desajustados por parte de los trabajadores.

7.0 Antecedentes

Organismos de las Naciones Unidas como la OMS (2022) y la OIT (2022) han publicado información y recomendaciones para atender la salud mental de la población luego de la pandemia, así como las perspectivas de empleo en cada uno de los continentes. Ciertamente, América Latina, resulta ser uno de las áreas mundiales con mayores dificultades dado el retroceso económico que ha supuesto la pandemia.

La revisión de la literatura identifica dos momentos: investigaciones realizadas dentro de la pandemia y aquellas desarrolladas o que se están desarrollando en la era de la pos-pandemia.

En las revisiones de literatura en plena pandemia, un número muy significativo de investigaciones en salud mental de los trabajadores se ha concentrado en trabajadores de salud de primera línea, pero también en trabajadores que han realizado trabajo desde sus hogares o casas. Aclon et al. (2022), en una revisión de la literatura se centró en la salud mental y las estrategias de afrontamiento de los trabajadores de la salud en medio de una pandemia. Robins-Browne et al. (2022), investigó las intervenciones para apoyar la salud mental y el bienestar de los trabajadores sanitarios de primera línea en los hospitales durante las pandemias y concluyeron que las intervenciones de los trabajadores de la salud se diseñaron e implementaron rápidamente y pocas se describieron o evaluaron de manera integral. Manifestaron que se requieren intervenciones personalizadas que respondan a las necesidades de los trabajadores sanitarios mediante el diseño de la experiencia para la salud mental y el bienestar con evaluación de procesos y resultados. Mascayano et al. (2022) realizaron uno de los estudios globales más extensos sobre la salud mental de los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19, que incluyeron una variedad de países con realidades económicas diversas y diferentes niveles de gravedad de la pandemia y su gestión. Con la propuesta de un protocolo del estudio COVID-19 y con una iniciativa global denominada Health care Workers (HEROES), ha permitido describir y rastrear las trayectorias longitudinales de los síntomas y trastornos de salud mental entre los trabajadores de la salud en diferentes fases de la pandemia. en una amplia gama de países de América Latina, Europa, África, Oriente Medio y Asia.

En América Latina, se han reportado dos estudios de revisiones de la literatura. Zhang et al. (2021) encontraron un alto pero heterogéneo nivel de prevalencia de los síntomas de salud mental que plantea la necesidad de una identificación adecuada de las intervenciones psicológicas en América Latina. Rosales et al. (2022), hallaron que la pandemia de COVID-19 había sido peor para los trabajadores de salud de América Latina, lo que muestra los efectos nocivos del agotamiento en su salud, experimentaron una mayor angustia psicológica, así como ansiedad y depresión en su lucha contra el COVID-19, lo que demuestra la importancia de las políticas de bienestar psicológico para ellos durante y después de la pandemia.

Las revisiones de literatura sobre el impacto de la pandemia también han cubierto investigaciones sobre el trabajo en casa y sus efectos en la salud mental. Sarangi et al. (2022) encontraron en los estudios que muchos trabajadores informaron un mayor control y flexibilidad con respecto a su horario con el cambio a un modelo remoto. Sin embargo, ha habido una creciente preocupación con respecto a los efectos en la salud emocional y mental de dicho modelo y el aislamiento social resultante de quedarse en casa. La falta de límites profesionales, las limitaciones tecnológicas y la interacción forzada con los miembros de la familia han sido considerados costos potenciales de la conveniencia de la trabajar en casa.

Hall et al. (2022), encontraron que, si bien el trabajo en casa se consideraba ventajoso, por ejemplo, debido a la eliminación del tiempo de viaje y al aumento de la flexibilidad, sin embargo, el trabajo a domicilio también tenía connotaciones negativas, por ejemplo, límites borrosos entre el trabajo y la vida familiar debido a una sensación de conectividad constante con el lugar de trabajo.

En las revisiones de literatura pos-pandemia, se han identificado algunos estudios. Continuando la tendencia hay estudios sobre los efectos pos-pandemia en la salud mental de los trabajadores de salud, pero también en otros tipos de trabajadores. Oleksa-Marewskay Tokar (2022) investigaron a un grupo de empleados (N = 135) de siete países que brindan atención médica en un modelo híbrido. Las correlaciones entre las variables mostraron la significancia estadística de todas las estrategias de liderazgo introducidas en el modelo y enfocadas en generar involucramiento (empoderamiento de los empleados y orientación al equipo), crear una visión compartida, definir metas y estrategias claras, promover la adaptabilidad (gestión del cambio, promoción de la aprendizaje y enfoque en el paciente), gestionando la coherencia a través de valores compartidos, el acuerdo y la coordinación efectiva, así como competencias como la comunicatividad, la credibilidad, el autodesarrollo y la preparación digital. A pesar de la importancia de todas las relaciones, la regresión lineal mostró que la variabilidad del bienestar afectivo se explica principalmente por la estrategia de liderazgo adaptabilidad. Hill et al (2021), encontraron que los trastornos mentales afectan a los trabajadores de la salud durante y después de las pandemias de enfermedades infecciosas, y una mayor proporción experimenta síntomas en diferentes proporciones en Trastorno estrés postraumático (21,7 %), seguido del trastorno de ansiedad (16,1 %), depresión (13,4 %) y el trastorno de estrés agudo (7,4 %) (bajo riesgo de sesgo).

Con otros tipos de trabajadores Chen et al. (2022), investigaron en empleados irlandeses que surgen de la adaptación de COVID-19 desde la perspectiva de los profesionales de Seguridad y Salud Ocupacional y Recursos Humanos, e identificaron los impactos en la salud mental de los empleados a partir de tres etapas: preadaptación, durante la adaptación y posadaptación. La mayoría de los problemas se informaron durante la segunda etapa, cuando las condiciones de trabajo cambiaron drásticamente para seguir las políticas emergentes de COVID-19. Harkiolakis (2022), investigo la salud y bienestar de los trabajadores del conocimiento y encontraron altos niveles de estrés y burnout en su vida profesional, tendencia que se incrementó a raíz de la transición al trabajo remoto durante la pandemia.

8.0 Marco Conceptual

Ajuste psicológico

El ajuste se define como un proceso en el que se varía el comportamiento para lograr la armonía consigo mismo o con los demás con el objetivo de mantener un equilibrio entre el individuo y el entorno social. En este proceso se utilizan recursos psicológicos para manejar situaciones difíciles que pueden ser demandas excesivas o dificultades para acceder a la plena satisfacción de las necesidades por los obstáculos que se encuentran en la sociedad y, de este modo, tener y mantener el bienestar.

Se consideran hay dos tipos de ajuste psicológico: (a) Ajuste normal, adecuado, ocurre cuando la relación entre un individuo y su entorno está de acuerdo con las normas estándar o normas sociales; (b) Ajuste anormal, desajuste o inadaptación tiene lugar cuando la relación entre un individuo y su entorno difiere de las normas establecidas.

Los términos “adaptación” y “ajuste” se utilizan indistintamente en la literatura. Es el campo de la salud médica y de la Psicología médica y clínica se ha utilizado el término para referirse al proceso de afrontamiento de las personas con enfermedades crónicas (Larsen, 2019).

Ajuste psicosocial

El ajuste implica dimensiones no solo intrapersonales sino interpersonales. El ajuste psicosocial implica la relación entre los individuos y su mundo, así como a las percepciones únicas de los individuos sobre su lugar dentro de ese mundo. Si bien ambas dimensiones no se pueden separar ya que están interrelacionadas, el énfasis está puesto en las relaciones interpersonales o sociales, es decir, como los individuos en sus relaciones interpersonales o grupales se ajustan recíprocamente configurando relaciones vitales adecuadas y constructivas.

Desajuste psicosocial

El desajuste ocurre cuando las exigencias interpersonales o sociales sobrepasan el uso de los recursos psicológicos (procesos de afrontamiento, resiliencia, estrategias de pensamiento autorregulatorio, etc.) que las personas utilizan para ajustarse al entorno y se desarrollan o se vivencian comportamientos tanto subjetivos como psicofisiológicos tales como ansiedad, estrés, desesperanza, intolerancia, incertidumbre y falta o reducida expresión de expectativas, que repercuten en la dinámica familiar como desajuste familiar. En el mundo laboral, un tema de notoria preocupación es la relación familia-trabajo y viceversa.

Ajuste laboral

El ajuste laboral es una forma de ajuste psicosocial, implica relaciones interpersonales adecuadas con los compañeros de trabajo para generar relaciones laborales productivas. Este ajuste laboral puede verse alterado por variables de meso y macro entorno, como la dinámica familiar, así como las dinámicas sociales propias de contexto y coyunturas económico-sociales y políticas inestables.

La teoría del ajuste laboral afirma que el equilibrio laboral ocurre cuando un trabajador usa sus habilidades con éxito y felicidad para completar tareas que son normadas por el entorno laboral. Hay cuatro variables que explican cómo alguien trabajará hacia el equilibrio laboral. Las variables son: (a) Flexibilidad: cuánto está dispuesta una persona a ajustar sus expectativas, (b) Actividad: cuánto intenta una persona cambiar su entorno laboral, (c) Reactividad: cuánto está dispuesto alguien a cambiarse para adaptarse a la cultura laboral, (d) Perseverancia: cuánto tiempo esperará alguien para lograr la satisfacción en el lugar de trabajo.

Indicadores de Desajuste del Comportamiento Psicosocial

La Ansiedad

Son manifestaciones de desajuste emocional acompañado de alteraciones del sistema nervioso autónomo, sentimiento de opresión, tensión e inquietud permanente en espera de

estar a merced de una amenaza, de un susto o sentimiento de daño e intranquilidad inminente. Se presenta como nerviosismo, inseguridad, fatigabilidad, inquietud, inestabilidad, intranquilidad, tensión general y opresión. Sentimientos de preocupación, temor o susto y miedos irracionales. Va asociado a manifestaciones psicósomáticas tales como: sudoración, palpitaciones, agitación, temblor, insomnios, sueño irregular, intranquilidad, rubor fácil y tendencia a comerse las uñas (Sánchez et al., 2020).

El Estrés

El estrés puede estar acompañado por tensión corporal, preocupación constante por el rendimiento, por las exigencias para cumplir en el ámbito personal, social y familiar; interfiriendo en el desempeño de las actividades diarias. Cierta nivel de estrés es necesario y, de hecho, se experimenta, ante situaciones que requieren un afronte a los problemas. Lo relevante es el estrés extremo o distrés.

La Incertidumbre

La incertidumbre es un concepto asociado a la preocupación, angustia, disconformidad por lo desconocido. La ausencia de pensamientos, conocimientos sobre qué es lo que realmente está sucediendo promueve una conducta desorientada, sin un objetivo claro, anticipando una ansiedad ante la incertidumbre, ante el conflicto hacia la incoherencia entre el contexto actual y la proyección hacia una meta futura (Kossowska et al., 2020).

Se puede definir la incertidumbre como el estado y sensación de inseguridad por falta de confianza o certeza respecto de lo que puede acontecer durante su desarrollo de vida de cada persona, sobre todo cuando se enfrenta a situaciones de crisis permanente y desconoce la posibilidad de encontrar una respuesta o solución a la situación que se ha creado.

Las Expectativas

Las expectativas se definen como la evaluación subjetiva de la probabilidad de alcanzar una meta concreta. Lo que permite al individuo predecir la probabilidad de que se dé un acontecimiento o una consecuencia es una estructura de conocimiento basada en la experiencia previa. Bandura, propuso que existen dos tipos de expectativas, una, la expectativa de autoeficacia y otra la expectativa de eficacia, siendo la primera al juicio de la persona sobre la seguridad que tiene de lograr una conducta en particular, y la segunda a la estimación de que aquella conducta realizada obtendrá un resultado concreto, consecuencias, interviniendo en estos juicios la experiencia directa o indirecta, para anticipar positiva o negativamente los resultados de su conducta orientado a la consecución de una meta (Reeve, 1998).

Desesperanza

La desesperanza es la creencia de que la falta de realización se debe a la ausencia de oportunidades, por lo que se percibe el futuro con incertidumbre, inseguridad, desilusión, pesimismo y desconcierto, sin que se espere algo de la vida y sin esperanza en el provenir. En ese sentido, no se tiene objetivos de vida y se observa una ausencia de motivación de logro y expectativa para la realización en el futuro. Asimismo, se presenta sensaciones de desilusión y se percibe las cosas con desaliento y aprehensión.

Intolerancia

Comportamiento y actitud rígida y poco flexible hacia la diversidad de las ideas, no se soporta las opiniones diferentes en temas de sexualidad, religión, política, cultura, enfermedades y discapacidades. Según Ibarra (2020), la intolerancia es sinónimo de intransigencia, terquedad, obstinación y testarudez por no respetar a las personas que poseen pensamientos diferentes en distintos ámbitos de la vida.

Desajuste familiar

Sentimiento de inadecuación en las relaciones familiares, expresión de conflicto en el seno del hogar que implica a los padres y los hijos. Falta de competencias para establecer relaciones armónicas, cordiales y horizontales, Dificultad para regularse de acuerdo con las normas familiares. Los conflictos se expresan en discusiones frecuentes o ausencia de diálogo.

Estructura empresarial de las Mypes en el Perú

De acuerdo con cifras de la Enaho 2021, publicada por el INEI, el sector privado en el Perú está conformado, principalmente, por micro y pequeñas empresas, el 96% de los empleadores en el país dirigen una mype. Históricamente, la participación de las mypes ha sido relevante, al mantener una participación por encima del 91%, lo que demuestra su importancia para la generación de ingresos para las familias y como un factor económico fundamental de la economía peruana. Además, se reconoce que buena parte de las empresas peruanas son de origen familiar (ComexPerú, 2021). Según Ley 30056, las empresas en el Perú clasifican su tamaño por la facturación anual en número de unidades impositivas tributarias (Ministerio de Economía y Finanzas-Proinversión, 2017).

9.0 Objetivos

Objetivo General

Determinar los niveles de expresión de importantes indicadores del comportamiento psicosocial desajustado entre los trabajadores de micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana.

Objetivos Específicos

- a. Describir y comparar los indicadores de comportamiento psicosocial desajustado de: Ansiedad, estrés, expectativas, incertidumbre, desesperanza, intolerancia y desajuste familiar entre los trabajadores de micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana.
- b. Describir y comparar los comportamientos psicosociales desajustados entre los trabajadores de según la antigüedad de la empresa.
- c. Comparar los comportamientos psicosociales desajustados entre los trabajadores de micro y pequeñas empresas según la antigüedad laboral.
- d. Determinar normas provisionales de los comportamientos de desajuste psicosocial entre los trabajadores de pequeñas y medianas empresas

10.0 Hipótesis

H1. Se presentan niveles significativos en los comportamientos psicosociales desajustados en trabajadores de empresas formales de tamaño micro y pequeño de Lima Metropolitana.



H2. Los comportamientos psicosociales desajustados varían en función del tamaño de la empresa.

H3. Los comportamientos psicosociales desajustados varían en función de la antigüedad de la empresa

H4. Los comportamientos psicosociales desajustados varían en función de la antigüedad laboral de los trabajadores.

11.0 Variables de estudio

- a. Tamaño de empresa: Micro y pequeña (auto percibida por los trabajadores)
- b. Indicadores de desajuste del comportamiento psicosocial: Ansiedad, Desesperanza, Intolerancia, Desajuste familiar, Estrés, Incertidumbre, Expectativas.

12.0 Método

12.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico-explicativo, de corte cuantitativo.

12.2. Método de investigación

Se utilizó el método descriptivo de observación indirecta por medio de encuestas mediante la con el uso de instrumentos ad hoc.

12.3. Diseño de investigación

Se utilizó en un primero momento, un diseño descriptivo y, en un segundo momento un diseño descriptivo-comparativo.

12.4. Muestra

La muestra estuvo constituida por 241trabajadores de empresas formales de tamaño micro y pequeño de diferentes rubros económicos. El tipo de selección muestral fue no probabilística, por conveniencia y oportunidad.

12.5. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el instrumento denominado Inventario de comportamientos psicosociales desajustados (escalas de: ansiedad, estrés, desesperanza, incertidumbre, expectativas, intolerancia y desajuste familiar) el cual considera validez de contenido, validez por jueces y confiabilidad alfa de Crombach. A continuación, se presenta la estructura del Inventario de comportamiento psicosocial desajustado:

Escalas	Cantidad de reactivos	Puntajes mín. máx.	Total
Ansiedad	6	0	12
Desesperanza	6	0	12
Intolerancia	6	0	12
Desajuste familiar	6	0	12
Estrés	6	0	12
Incertidumbre	6	0	12
Expectativas	6	0	12

12.6. Técnicas de procesamiento de datos

Se coordinó con los directivos de la asociación de pequeños empresarios y previo consentimiento informado, se entregó el instrumento de recolección de datos. Para determinar el comportamiento de la muestra según las variables se usó la estadística descriptiva, entre ellas, promedio, varianza y desviación estándar, así como medidas percentilares. Para las comparaciones se utilizó estadísticos no paramétricos como la U de Mann-Whitney y la Kruskal-Wallis. Para el análisis de las correlaciones entre las variables se utilizó el estadístico de correlación de Spearman-Brown. Los resultados fueron procesados con el software SPSS.

13.0 Resultados

Según la declaración de los trabajadores, en las microempresas predomina el tiempo de funcionamiento de entre 4 a 6 años y, en pequeñas empresas, entre 7 a 10 años (véase Tabla 1).

Tabla 1

Tamaño de empresa y tiempo de funcionamiento

Tamaño empresa	Tiempo de funcionamiento	sujetos	
Micro empresa	Menos de 3 años	29	120
	Entre 4 a 6 años	55	
	Entre 7 a 10 años	20	
	Más de 10 años	16	
Pequeña empresa	Menos de 3 años	14	121
	Entre 4 a 6 años	38	
	Entre 7 a 10 años	50	
	Más de 10 años	19	

Como observamos en la Tabla 2, tanto en microempresas como en pequeñas empresas predominó el sector comercio, como el sector económico más asequible para responder a las encuestas.

Tabla 2

Rubro económico según Tamaño de Empresa

Tamaño empresa	Rubro económico	sujetos
Micro empresa	Servicios	15
	Comercio	57
	Metalmecánica	13
	Producción textil	22
	Turismo	1
	Construcción	12
Pequeña empresa	Servicios	22
	Comercio	39
	Metalmecánica	16
	Producción textil	20
	Construcción	22
	Producción agrícola/ganadería	1
	Minería	1

En ambos tipos de tamaño de empresa predominó la tasa de antigüedad más reciente, menos de 3 años o entre 3 a 5 años (Véase Tabla 3)

Tabla 3

Antigüedad laboral de los trabajadores según Tamaño de empresa

Tamaño empresa	Antigüedad laboral	sujetos
Micro empresa	Menos de 3 años	52
	Entre 3 a 5 años	33
	Entre 6 a 10 años	22
	Más de 10 años	13
Pequeña empresa	Menos de 3 años	40
	Entre 3 a 5 años	40
	Entre 6 a 10 años	24
	Más de 10 años	17

La Tabla 4 ilustra las medidas estadísticas básicas de la muestra total de trabajadores en todos los indicadores de desajuste del comportamiento psicosocial. También se indica que los datos no siguen una distribución muestral normal, los que fueron obtenidos de forma no probabilística.

Tabla 4

Medidas descriptivas según indicadores de desajuste del comportamiento psicosocial (n=241)

Descriptivas	Ansiedad total	Desesperanza total	Intolerancia total	Desajuste familiar total	Estrés total	Incertidumbre total	Expectativas total	Desajuste total
Media	5.39	5.93	5.38	5.26	5.41	5.9	5.41	38.7
Mediana	6	6	5	5	5	6	5	40
Desviación estándar	2.62	2.35	2.39	3.46	2.52	1.98	2.3	11.2
Mínimo	0	0	0	0	0	1	0	7
Máximo	12	12	12	12	12	11	11	73
W de Shapiro-Wilk	0.973	0.977	0.978	0.941	0.979	0.976	0.977	0.957
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	<.001	<.001	<.001	0.001	<.001	<.001	<.001

Las gráficas de la 1 a la 7 ilustra la forma como se distribuyeron los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de desajuste para la muestra total (n=241).

Gráfico 1

Distribución muestral en Ansiedad

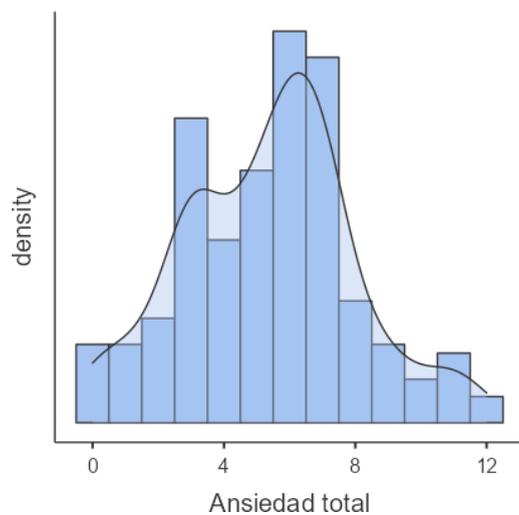


Gráfico 2

Distribución muestral en Desesperanza

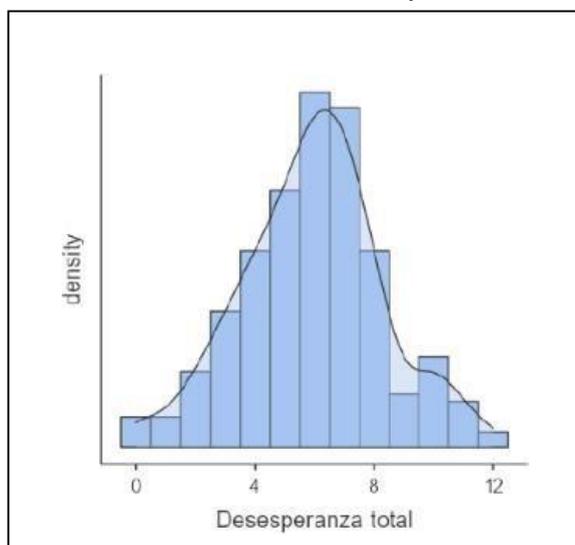


Gráfico 3

Distribución muestral en Intolerancia

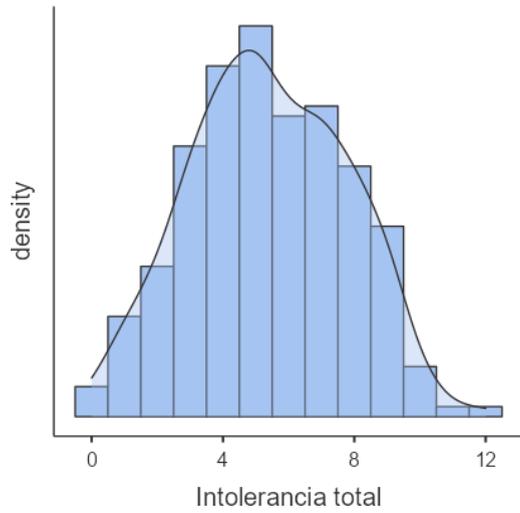


Gráfico 4

Distribución muestral en Desajuste Familiar

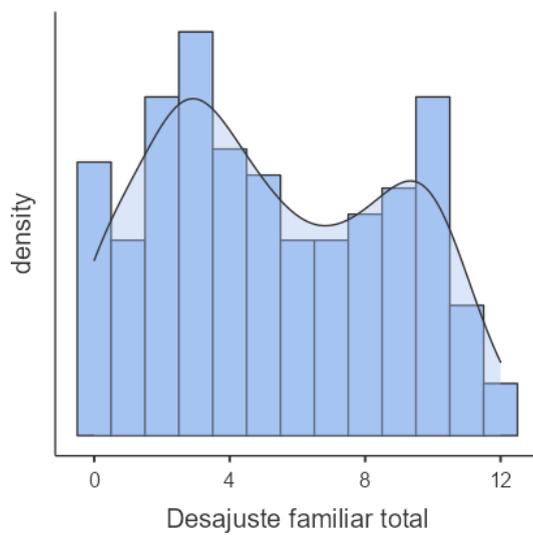


Gráfico 5
Distribución muestral en Estrés

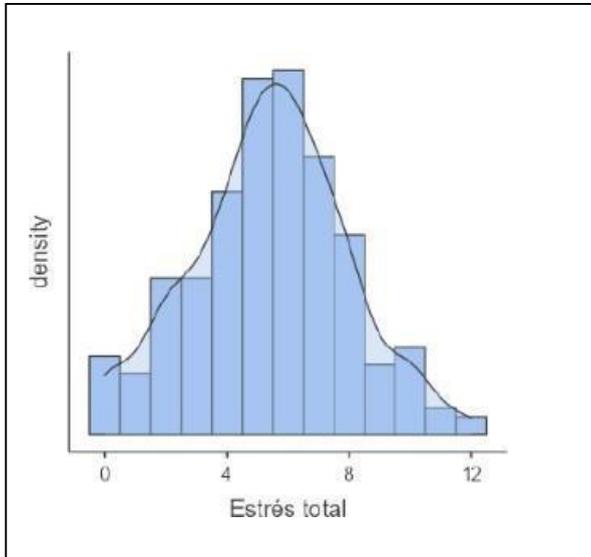


Gráfico 6
Distribución muestral en Incertidumbre

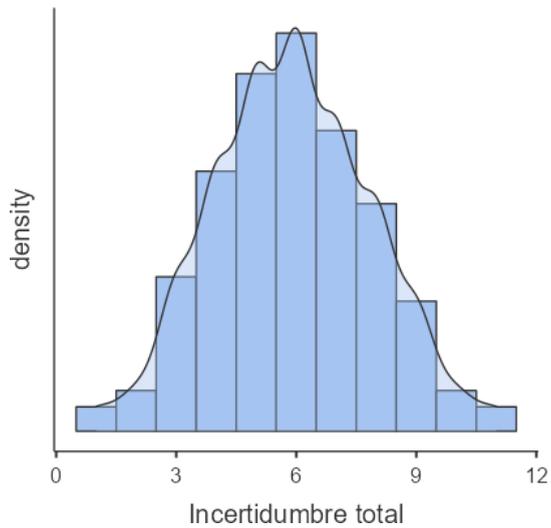
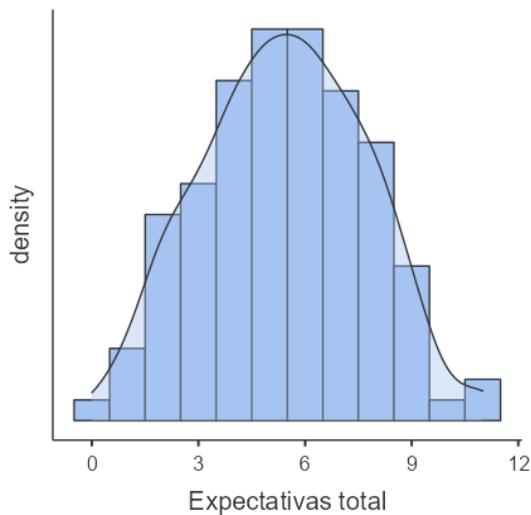


Gráfico 7
Distribución muestral en Expectativas



Con la finalidad de determinar el porcentaje de trabajadores que se encuentran por encima del percentil 75, indicador de nivel de desajuste elevado o muy elevado, se elaboró la distribución percentilar de toda la muestra (Tabla 5).

Tabla 5

Distribución percentilar de los Indicadores de Desajuste Comportamiento Psicosocial (n=241)

Percentil	Ansiedad total	Desesperanza total	Intolerancia total	Desajuste familiar total	Estrés total	Incertidumbre total	Expectativas total	Desajuste total
95	10	10	9	11	10	9	9	55
90	9	9	9	10	8	8	8	49
80	7	8	8	9	7	8	7	46
75	7	7	7	8	7	7	7	45
70	7	7	7	8	7	7	7	44
60	6	7	6	6	6	6	6	42
50	6	6	5	5	5	6	5	40
40	5	6	5	4	5	5	5	37
30	4	5	4	3	4	5	4	35
25	3	4	4	2	4	5	4	33
20	3	4	3	2	3	4	3	32
10	2	3	2	1	2	3	2	24
5	1	2	1	0	1	3	2	17

Con base en la distribución percentilar, se determinó el porcentaje de trabajadores por encima del percentil 75, inclusive. Como observamos en la Tabla 6, en casi todos los indicadores se supera el 30%, es decir, un tercio o más de los trabajadores presentan puntuaciones muy altas en cada uno de los indicadores de desajuste.

Tabla 6

Porcentaje de trabajadores que se ubican por encima del percentil 75 en los indicadores de Desajuste

Indicadores	N	%
Ansiedad	81	34
Desesperanza	98	41
Intolerancia	82	34
Desajuste familiar	76	32
Estrés	78	32
Incertidumbre	89	37
Expectativas	80	33
<u>Desajuste total</u>	<u>63</u>	<u>26</u>

La Tabla 7 muestra la estadística descriptiva, con la finalidad de determinar las variaciones de los indicadores de desajuste entre trabajadores de diferente tamaño de empresa. No se observan variaciones en los puntajes promedios al visualizarlos por indicadores.

Tabla 7

Estadísticas descriptivas de los indicadores de desajuste considerando tamaño de empresa

Estadísticas descriptivas	Tamaño empresa	Ansiedad total	Desesperanza total	Intolerancia total	Desajuste familiar total	Estrés total	Incertidumbre total	Expectativas total	Desajuste total
Media	Micro empresa	5.26	5.83	5.36	4.99	5.37	5.91	5.22	37.9
	Pequeña empresa	5.51	6.04	5.4	5.53	5.45	5.89	5.6	39.4
Mediana	Micro empresa	6	6	5	4.5	6	6	5	39.5
	Pequeña empresa	6	6	5	5	5	6	6	40
Desv. est	Micro empresa	2.51	2.23	2.48	3.39	2.39	2.06	2.37	10.9
	Pequeña empresa	2.73	2.47	2.31	3.51	2.64	1.91	2.22	11.4
Mínimo	Micro empresa	0	0	0	0	0	1	0	7
	Pequeña empresa	0	0	0	0	0	1	1	9
Máximo	Micro empresa	11	11	12	12	11	11	11	73
	Pequeña empresa	12	12	10	12	12	11	11	73
W de Shapiro-Wilk	Micro empresa	0.963	0.972	0.978	0.937	0.972	0.97	0.976	0.962
	Pequeña empresa	0.971	0.977	0.971	0.942	0.972	0.975	0.97	0.945
Valor p de Shapiro-Wilk	Micro empresa	0.002	0.014	0.05	< .001	0.012	0.008	0.032	0.002
	Pequeña empresa	0.009	0.04	0.011	< .001	0.014	0.026	0.008	< .001

La Tabla 8 ilustra las comparaciones estadísticas entre trabajadores de diferente tamaño de empresa considerando todos los indicadores. No se observan diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los indicadores.

Tabla 8

Comparación entre trabajadores de diferente tamaño de empresa según indicadores de desajuste

Indicadores	U de Mann-Whitney	p
Ansiedad total	6955	0.570
Desesperanza total	6801	0.392
Intolerancia total	7100	0.767
Desajuste familiar total	6625	0.239
Estrés total	7196	0.906
Incertidumbre total	7163	0.857
Expectativas total	6698	0.296
Desajuste total	6956	0.574

Nota. μ Micro empresa \neq μ Pequeña empresa

La Tabla 9 muestra la estadística descriptiva, con la finalidad de determinar las variaciones de los indicadores de desajuste entre trabajadores de diferente tamaño de empresa y tiempo de funcionamiento. No se observan variaciones en los puntajes promedios al visualizarlos por indicadores.

Tabla 9

Estadísticas descriptivas de los indicadores de desajuste considerando tamaño de empresa y tiempo de funcionamiento

Descriptivas	Tamaño empresa	Tiempo funcionamiento	Ansiedad total	Desesperanza total	Intolerancia total	Desajuste familiar total	Estrés total	Incertidumbre total	Expectativas total	Desajuste total
Media	Micro empresa	Menos de 3 años	5.14	5.69	5.69	4.66	4.93	5.55	5.21	36.9
		Entre 4 a 6 años	5.4	5.82	5.25	4.85	5.45	5.95	5.18	37.9
		Entre 7 a 10 años	5.4	5.95	5.85	6.6	5.35	6.1	5.45	40.7
		Más de 10 años	4.81	5.94	4.5	4.06	5.88	6.19	5.13	36.5
	Pequeña empresa	Menos de 3 años	5.57	5.14	5.21	6.5	5.57	4.21	5.07	37.3
		Entre 4 a 6 años	5.16	6.32	5.37	4.84	5.5	6.45	5.71	39.3
		Entre 7 a 10 años	5.44	6.12	5.58	5.18	5.52	5.98	5.76	39.6
		Más de 10 años	6.37	5.95	5.16	7.11	5.05	5.79	5.37	40.8
Mediana	Micro empresa	Menos de 3 años	6	6	5	4	5	5	5	37
		Entre 4 a 6 años	6	6	5	5	6	6	5	40
		Entre 7 a 10 años	6	5	5.5	6	5	6	6	42
		Más de 10 años	3.5	5.5	4	3	6	6.5	4.5	38.5
	Pequeña empresa	Menos de 3 años	5	5	6	7	5	5	5.5	38
		Entre 4 a 6 años	4.5	7	5	3.5	6	6	6	39
		Entre 7 a 10 años	6	6	6	4	5	6	6	41
		Más de 10 años	6	6	5	8	5	5	5	42
Desv. Est.	Micro empresa	Menos de 3 años	2.46	1.79	2.62	3.44	2.42	2.11	2.4	10.3
		Entre 4 a 6 años	2.44	2.37	2.51	3.31	2.44	2.01	2.55	12.5
		Entre 7 a 10 años	2.48	2.04	2.32	3.17	2.3	1.97	2.09	6.5
		Más de 10 años	2.99	2.82	2.22	3.55	2.39	2.32	2.22	11

Pequeña empresa	Menos de 3 años	2.24	2.32	1.93	3.3	2.28	1.85	1.54	5.97
	Entre 4 a 6 años	2.78	2.81	2.64	3.61	2.96	1.72	2.42	13.1
	Entre 7 a 10 años	2.9	2.4	2.3	3.65	2.81	1.73	2.43	13
	Más de 10 años	2.5	2.07	1.98	2.56	1.78	2.2	1.61	5.08

La Tabla 10 ilustra las comparaciones estadísticas entre trabajadores de diferente tamaño de empresa y tiempo de funcionamiento, considerando todos los indicadores. No se observan diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los indicadores.

Tabla 10

Comparación entre trabajadores de diferente tamaño de empresa y tiempo de funcionamiento, según indicadores de desajuste

	χ^2	gl	p
Ansiedad total	0.514	3	0.916
Desesperanza total	3.346	3	0.341
Intolerancia total	3.317	3	0.345
Desajuste familiar total	2.797	3	0.424
Estrés total	0.791	3	0.852
Incertidumbre total	7.081	3	0.069
Expectativas total	1.505	3	0.681
Desajuste total	2.890	3	0.409

La Tabla 11 muestra la estadística descriptiva, con la finalidad de determinar las variaciones de los indicadores de desajuste entre trabajadores de diferente tamaño de empresa y antigüedad laboral de los trabajadores. No se observan variaciones en los puntajes promedios al visualizarlos por indicadores.

Tabla 11

Estadísticas descriptivas de los indicadores de desajuste considerando tamaño de empresa y antigüedad laboral de los trabajadores

Descriptivas	Antigüedad laboral	Ansiedad total	Desesperanza total	Intolerancia total	Desajuste familiar total	Estrés total	Incertidumbre total	Expectativas total	Desajuste total
Media	Menos de 3 años	5.58	5.79	5.35	5.08	5.76	6.26	5.67	39.5
	Entre 3 a 5 años	5.11	5.86	5.59	4.93	5.23	5.68	5.05	37.5
	Entre 6 a 10 años	5.28	6.22	5.07	5.7	5.09	5.96	5.39	38.7
	Más de 10 años	5.63	6.1	5.47	5.97	5.23	5.23	5.53	39.2
Mediana	Menos de 3 años	6	6	5	4.5	6	6	6	40
	Entre 3 a 5 años	5	6	6	4	5	6	5	38
	Entre 6 a 10 años	5	6	5	5	5	6	5	40
	Más de 10 años	6	6.5	5	5.5	5	5	6	38.5
Desv. Est.	Menos de 3 años	2.71	2.29	2.44	3.52	2.47	2.03	2.39	12.4
	Entre 3 a 5 años	2.55	2.52	2.12	3.29	2.6	2.04	2.37	11.9
	Entre 6 a 10 años	2.78	2.4	2.64	3.67	2.58	1.83	2.19	9.54
	Más de 10 años	2.28	2.09	2.53	3.31	2.34	1.76	1.96	7.5

La Tabla 12 ilustra las comparaciones estadísticas entre trabajadores con diferente antigüedad laboral y tipo de empresa, considerando todos los indicadores. No se observan diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los indicadores, con excepción del indicador Incertidumbre, pero el tamaño del efecto es muy bajo.

Tabla 12

Comparación entre antigüedad laboral de los trabajadores y tipo de empresa, según indicadores de desajuste

	χ^2	gl	p	ϵ^2
Ansiedad total	1.74	3	0.628	0.00725
Desesperanza total	1.24	3	0.745	0.00515
Intolerancia total	2.20	3	0.532	0.00916
Desajuste familiar total	2.55	3	0.466	0.01064
Estrés total	2.88	3	0.411	0.01199
Incertidumbre total	8.19	3	0.042	0.03414
Expectativas total	2.28	3	0.516	0.00950
Desajuste total	1.91	3	0.592	0.00795

La Tabla 13 ilustra las correlaciones entre los indicadores del desajuste. Entre todos los indicadores se observan correlaciones significativas con, por lo menos, un nivel de significatividad de 0.05, con excepción de Intolerancia con relación a expectativas. Las correlaciones más elevadas se dan entre estrés con ansiedad y desesperanza.

Tabla 13

Matriz de correlaciones entre Indicadores de Desajuste

Indicadores	Ansiedad	Desesperanza	Intolerancia	Desajuste familiar	Estrés	Incertidumbre
Desesperanza	0.252 ***					
Intolerancia	0.251 ***	0.238 ***				
Desajuste familiar	0.29 ***	0.279 ***	0.297 ***			
Estrés	0.468 ***	0.367 ***	0.321 ***	0.320 ***		
Incertidumbre	0.152 *	0.319 ***	0.151 *	0.227 ***	0.328 ***	
Expectativas	0.179 **	0.315 ***	0.117	0.331 ***	0.198 **	0.206 **

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

14.0 Discusión

En correspondencia con estudios internacionales sobre la salud laboral, los efectos pos-pandemia así como los acontecimientos mundiales, están afectando la salud laboral de los trabajadores de micro y pequeñas empresas, que representan el 96% de la masa empresarial en el país solo considerando a las empresas formales. Salud laboral agravada por la situación económica y política del país muy inestable desde antes de la pandemia. Este contexto rodea a lo encontrado en el presente estudio y que permite comprobar nuestra primera hipótesis referida a los niveles significativos en los comportamientos psicosociales desajustados, que bordea en casi todos los indicadores, alrededor del 30% de la muestra que se logró obtener (Tabla 6). Si bien la presencia de los indicadores se distribuye en toda la muestra (véase

Gráficos del 1 a la 7), lo cual es revelador de como los acontecimientos afectan a la población, existe un tercio que requeriría atención en salud laboral por la alta presencia de alguno o todos los indicadores de desajuste.

Cuando se comparan los comportamientos psicosociales desajustados en función del tamaño de la empresa no se observan variaciones, no se observan diferencias significativas, de esta forma nuestra segunda hipótesis es rechazada (ver Tabla 8). Nuestra suposición de que una mejor organización y el número de trabajadores que diferencian a las empresas de tamaño micro y pequeño podrían estar protegiendo o abordando la salud laboral, al parecer no tiene fundamento, pero también estas empresas no tienen las mismas oportunidades ni la infraestructura o respaldo económico financiero para abordar la salud laboral. Muchas de estas empresas no cuentan con un área de gestión de personas como si la tienen las medianas y grandes empresas (Avolio et al., 2011; Dini & Stumpo, 2018; Rocca et al, 2016).

Tampoco se observan variaciones en los comportamientos psicosociales desajustados en función de la antigüedad de la empresa, no se observaron diferencias significativas al comparar las empresas según tiempo de funcionamiento (ver Tabla 10). La suposición del tiempo de funcionamiento está asociada a los esfuerzos que hacen las empresas por permanecer en el mercado, organizando y distribuyendo mejor las tareas en áreas administrativas. Al parecer, este tipo de empresas están más comprometidas con la supervivencia económica que con las oportunidades que podrían encontrar para desarrollar estrategias de crecimiento empresarial. Es muy probable que estas circunstancias establezcan una línea tenue entre empresas formales e informales (Machado, 2014; Muñoz & Mayor, 2015).

Finalmente, no se observan variaciones en los comportamientos psicosociales desajustados en función de la antigüedad laboral de los trabajadores, con excepción de incertidumbre (ver Tabla 12). Aunque la antigüedad laboral podría estar asociada a un mejor ajuste laboral y, por tanto, a variadas condiciones de salud, los resultados que se encuentran coinciden con otros (Sabastizagal-Vela et al., 2020; Kamichi, 2023; Arias & Jiménez, 2013) en el sentido de que la afectación de la salud laboral por las condiciones de trabajo, que, a su vez, responden a condiciones sociales, no repara en la antigüedad laboral y, por tanto, todos están, de una forma u otra, afectados en su ajuste psicosocial.

Un análisis adicional, que requiere futuros estudios, es la forma como están relacionados los indicadores, como también como los podemos agrupar. Ansiedad esta fuertemente correlacionado con estrés, mientras que desesperanza correlaciona con incertidumbre y expectativas. De todos los indicadores, solo intolerancia no se correlaciona con expectativas (ver Tabla 13).

En general, el ritmo de vida y la situación actual que vive el país, configura las respuestas de desajuste entre los trabajadores. La salud laboral pos pandemia, la situación política junto con los factores económicos como la inflación y la recesión, así como la falta de un horizonte claro y de perspectiva de país genera un conglomerado de respuestas de desajuste como el estrés y la ansiedad por un lado, y la incertidumbre, la desesperanza y la falta de expectativas, de otro, cuando no intolerancia y de desajuste familiar. Se puede apreciar un efecto de causa y efecto y de recíprocas influencias entre los indicadores que requiere ser analizado.

15.0 Conclusiones

- a. De las cuatro hipótesis formuladas, comprobamos la hipótesis relativa a la presencia de variaciones en el comportamiento psicosocial desajustado entre los trabajadores de micro y pequeñas empresas, de tal forma que en casi todos los indicadores se observa su presencia en más de un 30% de la muestra, es decir, más del 30% de los trabajadores de micro y pequeñas empresas presentan niveles altos o muy altos en los indicadores de comportamiento psicosocial desajustado.
- b. No se observaron variaciones ni diferencias significativas cuando se comparan las respuestas de desajuste considerando tamaño de empresa, tiempo de funcionamiento de la empresa y antigüedad laboral de los trabajadores.
- c. En casi todos los indicadores se encontraron correlaciones significativas entre ellas, con excepción de intolerancia y expectativas.

16.0 Referencias

- Aclon, Ma-Ai C., Ambray, Ma. C. P., Antiporda, Mae C. P., Dizon, M. P. S., Garcia, P. R. B., Lapitan, M. A. A., Nocos, P. M., Vergara, C. R., Aquino, S. S., Parico, A. M., Lopez, M. A. E., Guevarra, C. F., Orte, C. J. S., Floresca, H. M. A., Jecino, L. M. B. & Ruiz, F. B. (2022). A Literature Review on the Mental Health and Coping Strategies of Healthcare Workers in This Time of Pandemic. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*. 3 (1), 31 -39. doi: 10.11594/ijmaber.03.01.04
- Arias Gallegos, Walter Lizandro; Jiménez Barrios, Noelia Araceli (2013). Relaciones humanas en mypes de Arequipa. *Contabilidad y Negocios*, 8, (16), 48-60
- Avolio, B., Mesones, A. & Roca, E. (2011). Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú (MYPES). *Estrategia*, 22, 70-80. Recuperado: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/4126/4094>
- Chen Y, Ingram C, Downey V, Roe M, Drummond A, Sripaiboonkij P, Buckley C, Alvarez E, Perrotta C and Buggy C (2022) Employee Mental Health During COVID-19 Adaptation: Observations of Occupational Safety and Health/Human Resource Professionals in Ireland. *Int J Public Health* 67:1604720. doi: 10.3389/ijph.2022.1604720
- ComexPerú (2021). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú*. Resultados en 2021. ComexPerú.
- Dini, M. & Stumpo, G. (2018). *MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75), Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Instituto Cuanto (2016). *Perú en números 2016*. Instituto Cuanto.
- Hall CE, Davidson L, Brooks SK, Greenberg N, Weston D. (2022). The impact of Homeworking during COVID-19 on Mental Health and Productivity: A Systematic Review. *Research Square*. DOI: 10.21203/rs.3.rs-2337830/v1.
- Harkiolakis, Tatiana (2022). *Health and Wellbeing for Knowledge Workers in the Post-Pandemic World: An Integrative Literature Review*, <https://ssrn.com/abstract=4121605> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4121605>
- Hill, J. E., Harris, C., Danielle L, C., Boland, P., Doherty, A. J., Benedetto, V., Gita, B. E., & Clegg, A. J. (2022). The prevalence of mental health conditions in healthcare workers during and after a pandemic: Systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 78(6), 1551-1573. <https://doi.org/10.1111/jan.15175>

- Ibarra, E. (2021). *Anexo III. Intolerancia, discriminación, discurso de odio y violencia por motivos ideológico-políticos en Cataluña*, en Observatorio Cívico de la Violencia Política en Cataluña, Informe sobre violencia política en Cataluña, 2020, Barcelona, Impulso Ciudadano / Movimiento contra la Intolerancia, 28 marzo 2021, pp. 85-96.
- Kamichi, M. (2023). La realidad de la informalidad en el Perú previo a su bicentenario. *Desde el Sur*, 15(1), e0013.
- Larsen, P. (2019). *Lubkin's Chronic Illness: Impact and Intervention* (Tenth Edition). Machado, R. (2014). La economía informal en el Perú: magnitud y determinantes (1980-2011). *Apuntes*, XLI, (74), 197-233
- Mascayano, F., van der Ven, E., Moro, M. F., Schilling, S., Alarcón, S., Al Barathie, J., Alnasser, L., Asaoka, H., Ayinde, O., Balalian, A. A., Basagoitia, A., Brittain, K., Dohrenwend, B., Durand-Arias, S., Eskin, M., Fernández-Jiménez, E., Freytes Frey, M. I., Giménez, L., Gisle, L., Hoek, H. W., ... HEROES group (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare workers: study protocol for the COVID-19 HHealth caRe wOrkErS (HEROES) study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 57(3), 633-645. <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02211-9>
- Ministerio de la Producción (2014). *Directorio MIPYME sector manufactura*.
- Ministerio de la Producción (2017). *Directorio de las MYPIME, 2014*. Recuperado de <http://demi.produce.gob.pe/directorio/dirmypime>
- Ministerio de Economía y Finanzas-Proinversión (2017). *Ley 30056*. Recuperado de http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/arc/ML_GRAL_INVERSION_LEY_30056/Ley%20N%2030056.pdf
- Ministerio de la Producción (2017) *Las MIPYME en cifras 2016*. Lima, Perú
- Muñoz Cardona, Á., & Mayor López, M. (2015). Las pyme en América Latina, Japón, la Unión Europea, Estados Unidos y los clúster en Colombia. *Administración y Desarrollo*, 45(1), 7-24. <http://esapvirtual.esap.edu.co/ojs/index.php/a/article/view/1>
- OIT (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico* (tercera edición) / Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018
- OIT (2022) *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OMS (2022). *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general* [World mental health report: transforming mental health for all. Executive summary]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Oleksa-Marewska, K.; Tokar, J. (2022). Facing the Post-Pandemic Challenges: The Role of Leadership Effectiveness in Shaping the Affective Well-Being of Healthcare Providers Working in a Hybrid Work Mode. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 14388. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114388>
- Peters, S. E., Dennerlein, J. T., Wagner, G. R., & Sorensen, G. (2022). Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective. *The Lancet. Public health*, 7(2), e188-e194. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00259-0](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00259-0)
- Purkayastha, D., Vanroelen, C. Bircan, T., Vantighem, M. & Adsera, C.. (2021). *Work, health and Covid-19* . In ETUI, *The European Trade Union Institute*. Retrieved 18:54, February 06, 2023, from <https://www.etui.org/publications/work-health-and-covid-19>
- Robins-Browne K, Lewis M, Burchill LJ, et al. (2022). Interventions to support the mental health and well-being of front-line healthcare workers in hospitals during pandemics: an evidence review and synthesis. *BMJ Open*, 12:e061317. doi:10.1136/bmjopen-2022- 061317



- Rocca, E., García Pérez de Lema, D. & Duréndez, A. (2016). Factores determinantes del éxito competitivo en la MYPYME: un estudio empírico en empresas peruanas. *Contabilidad y Negocios*, 22 (11), 52-68.
- Rosales Vaca, K. M., Cruz Barrientos, O. I., Girón López, S., Noriega, S., More Árias, A., Guariente, S. M. M., & Zazula, R. (2022). Mental health of healthcare workers of Latin American countries: a review of studies published during the first year of COVID-19 pandemic. *Psychiatry research*, 311, 114501. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.114501>
- Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides FG. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(1):32-41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Saranghi A, Kim D. & Rafael J. (2022). The mental health impact of work from home: A literature review. *The Southwest Respiratory and Critical Care Chronicles*, 10(45):10-18
- World Bank Group (2019). *World Bank Group Support for Small and Medium Enterprises. A Synthesis of Evaluative Findings*.
- Zhang SX et al (2022). Mental disorder symptoms during the COVID-19 pandemic in Latin America - a systematic review and meta-analysis. *Epidemiology and Psychiatric Sciences* 31, e23, 1-13. <https://doi.org/10.1017/S2045796021000767>