



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL**  
**EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA**  
**PRIVADA, PUNO-2023.**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. LISEZT PAOLA TITO ORMACHEA**

**Bach. EDITH YESSICA VIVEROS COAQUIRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



NOMBRE DEL TRABAJO

**RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, PUNO-2023.**

AUTOR

**LISEZT PAOLA , EDITH YESSICA TITO O RMACHEA , VIVEROS COAQUIRA**

RECUENTO DE PALABRAS

**18853 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**105069 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**109 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**9.5MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 24, 2024 11:44 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 24, 2024 11:46 AM GMT-5**

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

  
Dra. Julia Belizario Custódios  
Facultad de Ingeniería - UNA  
DOCENTE

  
Dra. Rosenda Aza Tacca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FE - UNA - PUNO

Resumen



## DEDICATORIA

*Como todo en mi vida dedico esta tesis a Dios y a mis padres Víctor y Paulina quienes se encargaron de darme una vida feliz, apoyándome en cada momento y decisión que he tomado en mi vida; y siempre tener su entera confianza a pesar de equivocarme. Y a mis hermanas quienes siempre me orientaron a lograr mis metas y nunca rendirme ni mostrar debilidad ante nadie.*

*A los profesionales de enfermería que aportaron a mi crecimiento profesional y personal entre ellos mis docentes. En especial dedico esta tesis a la Dra. Nelly Rocha y a la Licenciada Yanet Zegarra quienes fueron una inspiración además de ser excelentes personas y mucho más como profesionales mostrándome la verdadera esencia de la enfermería y siendo un ejemplo para mí en todo aspecto.*

**L. Paola T. O.**



## DEDICATORIA

*Dedico mi tesis a Dios por ser siempre quien guía e ilumina mi camino. Con mucho amor para mis queridos padres Clemente y Elisa por su esfuerzo en darme la mejor educación e inculcarme los mejores valores, en especial para mi madre el pilar y el ser más importante de mi vida, por demostrarme cada día su amor, por brindarme su apoyo incondicional, por ser mi motivación para superarme cada día en todos los ámbitos de mi vida. Para mi querida hermana Roxana por impulsarme y motivarme a ser mejor cada día y tener mucha confianza en mí para lograr todo lo que me proyecto.*

*Con respeto y admiración para mis queridos abuelos por su amor y apoyo que me dan, por ser siempre mi guía mi inspiración para realizarme profesionalmente. Para mis tíos, tías y primos por acompañarme siempre en cada logro de mi vida y para esa personita especial en mi vida por darme su amor y motivarme para alcanzar mis metas.*

***Edith Y.V.C.***



## AGRADECIMIENTO

*A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno por acogernos en sus instalaciones brindándonos calidad de enseñanza y proporcionarnos todas las herramientas para lograr ser las profesionales excepcionales para servir a nuestros pacientes.*

*Agradecemos a nuestras autoridades, docentes y personal de salud que nos permitieron y nos brindaron con mucha paciencia y dedicación sus enseñanzas y experiencia a lo largo de su trayectoria profesional quienes aportaron en nosotras ser licenciadas de enfermería por vocación*

*A la empresa en donde se ejecutó nuestro proyecto de tesis, por habernos dado las facilidades para la aplicación de nuestro instrumento.*

*A nuestros miembros del jurado Mg. Nury Gloria Ramos Calisaya, Dra. Zoraida Nicolasa Ramos Pineda y Dra. María Antonideeta Bernabé Ortiz. Por su disposición de tiempo, orientación y sugerencias para la culminación del presente proyecto de investigación.*

*Agradecemos infinitamente a nuestra respetable asesora D.Sc. Julia Belizario Gutiérrez, por su apoyo, orientación y paciencia en cada etapa de proceso del proyecto de investigación.*

***Paola y Edith***



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ACRÓNIMOS**

**RESUMEN** ..... 12

**ABSTRACT**..... 13

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN** ..... 14

**1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**..... 18

1.2.1. Objetivo general ..... 18

1.2.2. Objetivos específicos ..... 18

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN** ..... 19

1.3.1. Hipótesis general ..... 19

1.3.2. Hipótesis específicas ..... 19

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. MARCO TEÓRICO** ..... 21

2.1.1. Ley de seguridad y salud en el trabajo 29783 ..... 21

2.1.2. Riesgo ocupacional. .... 22

2.1.3. Dimensiones de riesgo ocupacional. .... 23



2.1.4.	Calidad de vida laboral.....	28
2.1.5.	Dimensiones de la calidad de vida.....	29
<b>2.2.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>33</b>
<b>2.3.</b>	<b>ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>35</b>
2.3.1.	A nivel internacional .....	35
2.3.2.	A nivel nacional .....	39
2.3.3.	A nivel local .....	42
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
<b>3.1.</b>	<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>44</b>
3.1.1.	Tipo de investigación .....	44
3.1.2.	Diseño de investigación .....	44
<b>3.2.</b>	<b>ÁMBITO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>45</b>
<b>3.3.</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>45</b>
3.3.1.	Población:.....	45
3.3.2.	Muestra:.....	45
3.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión:.....	46
<b>3.4.</b>	<b>VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>47</b>
<b>3.5.</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>49</b>
3.5.1.	Técnica .....	49
3.5.2.	Instrumentos .....	49
<b>3.6.</b>	<b>PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
<b>4.1.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>56</b>



<b>4.2. DISCUSIÓN .....</b>	<b>62</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>70</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>85</b>

**AREA:** Ciencias Biomédicas

**TEMA:** Salud del adulto.

**FECHA DE SUSTENTACIÓN: 28 DE MAYO 2024**





## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno - 2023. ....	56
<b>Tabla 2</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar. ....	57
<b>Tabla 3</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general. ....	58
<b>Tabla 4</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral. ....	59
<b>Tabla 5</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales. ....	60
<b>Tabla 6</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo. ....	61



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno - 2023. ....	98
<b>Figura 2</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar. ....	98
<b>Figura 3</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general. ....	99
<b>Figura 4</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral. ....	99
<b>Figura 5</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales. ....	100
<b>Figura 6</b> Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo. ....	100



## ACRÓNIMOS

<b>CVL:</b>	Calidad de Vida laboral.
<b>EPP:</b>	Equipo de Protección Personal.
<b>EPI:</b>	Equipo de Protección Individual.
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo.
<b>OMS:</b>	Organización Mundial de la Salud.
<b>OPS:</b>	Organización Panamericana de la Salud.
<b>RRHH:</b>	Recursos Humanos.
<b>SUNAFIL:</b>	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
<b>SAT:</b>	Sistema Informático de Accidentes, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.
<b>SUSESO-ISTAS 21:</b>	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.



## RESUMEN

Esta investigación tiene el propósito de determinar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno – 2023; es de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal; con una muestra de 170 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicando el "Cuestionario sobre riesgo ocupacional" y el "Test de escala abreviada de calidad de vida laboral - CVL". Los resultados revelan que el 59% de los trabajadores presentan un riesgo ocupacional medio y de ello manifiesta una baja calidad de vida laboral. En cuanto a las dimensiones de calidad de vida laboral, el 47% muestra una baja interrelación trabajo-hogar, el 45% tiene un bajo nivel de bienestar general y trabajo y satisfacción laboral, el 50% experimenta condiciones laborales bajo y el 48% reporta un bajo control en el trabajo. En conclusión, se confirma la existencia de una relación positiva ( $p = 0,022$ ) entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa privada en Puno durante el año 2023.

**Palabras Clave:** Calidad de vida, empresa privada, riesgo ocupacional, trabajador, salud laboral.



## ABSTRACT

This research has the purpose of determining the relationship between occupational risk and quality of work life in workers of a private company, Puno – 2023; It is correlational in nature and has a non-experimental cross-sectional design; with a sample of 170 workers. The survey was used as a data collection technique, applying the "Occupational Risk Questionnaire" and the "Abbreviated Quality of Work Life Scale Test - CVL". The results reveal that 59% of workers present a medium occupational risk and therefore manifest a low quality of work life. Regarding the dimensions of quality of work life, 47% show a low work-home interrelation, 45% have a low level of general well-being and work and job satisfaction, 50% experience poor working conditions and 48% report low control at work. In conclusion, the existence of a positive relationship ( $p = 0.022$ ) between occupational risk and quality of work life is confirmed in the workers of a private company in Puno during the year 2023.

**Keywords:** Quality of life, private enterprise, occupational risk, worker, occupational health.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La definición de salud ocupacional varía ampliamente debido a las circunstancias y entornos laborales que influyen en la salud. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) la definen como la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Esto se logra mediante la prevención de desviaciones de la salud, el control de riesgos y la adaptación del trabajo a las personas y viceversa (1).

Por otro lado, Cruz (2), describe la calidad de vida laboral como el bienestar basado en la percepción de los trabajadores sobre la satisfacción de sus necesidades a través de recursos, actividades y resultados obtenidos mediante su compromiso en el lugar de trabajo.

Un riesgo laboral se refiere a la posibilidad de que un trabajador sufra una lesión o daño a su salud debido a la incompatibilidad entre él, la actividad y el entorno laboral. Esto puede resultar en accidentes o enfermedades que pueden ocurrir en ocasión o como consecuencia del desempeño laboral, ya sea remunerado o no. Los riesgos laborales más comunes pueden ser físicos, ergonómicos, biológicos o químicos, y pueden afectar el nivel de calidad de vida de los trabajadores (3).

Con respecto a ello, la OIT (2023) afirma estima que casi 3 millones de personas fallecen anualmente a causa de accidentes y enfermedades laborales. Además, los accidentes en el lugar de trabajo son responsables de otras 330.000 muertes según análisis



recientes. Entre las principales causas de muerte relacionadas con el trabajo se encuentran las enfermedades circulatorias, las neoplasias malignas y las enfermedades respiratorias. Destaca que la región de Asia y el Pacífico registra la mayor proporción de mortalidad laboral, representando un 63% del total mundial debido al tamaño de su fuerza laboral activa (4).

La OPS y la OMS (2023), reveló que más de 100.000 personas fallecen cada año en las Américas a causa de accidentes o enfermedades laborales, y señaló que la mayoría de estos incidentes son evitables (5).

En un estudio desarrollado en Bogotá (2021), los trabajadores que sufrieron accidentes laborales, como amputaciones de miembros superiores e inferiores, experimentaron cambios rotundos en su vida, ya que dejaron de realizar las actividades que disfrutaban y con ello los ingresos económicos se redujeron considerablemente. Algunos de ellos incluso no tienen acceso a otro trabajo debido a la discapacidad que adquirieron, lo que afecta su calidad de vida laboral (6).

De manera similar, Matabanchoy et al. (7) reportó que en Colombia (2021), el 47% de los trabajadores enfrentan riesgos químicos, seguido del 32% con riesgos ergonómicos, el 22% con riesgos biológicos y el 9% con riesgos mecánicos. Además, se encontraron riesgos laborales frecuentes que afectan partes del cuerpo como manos, ojos y extremidades, con lesiones como golpes, contusiones y esguinces, principalmente debido a caídas, sobreesfuerzos y exposición a sustancias nocivas. Esto evidencia la necesidad de abordar los riesgos laborales en Colombia para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores (8).

En el Perú (2022), durante los primeros cinco meses, Sunafil registró un total de 400 incidentes y accidentes laborales. Esta cifra incluyó 102 accidentes mortales, 313



accidentes no mortales, 17 casos de enfermedades profesionales y 12 incidentes peligrosos. Estos incidentes ocurrieron principalmente en Lima y sus alrededores, con un total de 279 casos en Lima Metropolitana, 32 en Callao, 31 en La Libertad, 22 en Piura y 15 en Áncash (9) (10).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) ha informado sobre un total de 2,744 notificaciones, donde el 95.99% corresponde a accidentes de trabajo no mortales, el 2.19% a accidentes mortales, el 1.17% a incidentes peligrosos y el 0.66% a enfermedades ocupacionales. En el ámbito nacional, la región Lima lidera con 1,869 notificaciones de accidentes de trabajo no mortales y mortales, representando el 68.11% del total. Le sigue la región Arequipa con 193 notificaciones (7.03%), seguida por el Callao con 164 (5.98%), y Áncash con 75 (2.73%), siendo estas las regiones más destacadas en términos de incidencia (11).

En el departamento de Puno, en la mayoría de las empresas existen riesgos laborales que afectan a los trabajadores durante su jornada laboral. A menudo, los accidentes laborales leves no se reportan por temor a ser sancionados u otros factores, lo que puede afectar su calidad de vida laboral. En la empresa donde se realizó el estudio, se observó que los trabajadores están expuestos a diversos riesgos ocupacionales. La generación de partículas de polvo durante el proceso productivo es muy recurrente en los trabajadores causándoles irritación en los ojos y la piel. Ellos realizan actividades que incluyen vibraciones mecánicas y manipulación manual de cargas por encima de lo establecido por la ley, afectando su salud y disminuyendo su productividad. Los colaboradores al mantenerse en ambientes confinados de trabajo aumentan el riesgo de contraer enfermedades respiratorias, especialmente durante las épocas de bajas temperaturas; aunque se proporcionan Equipos de Protección Personal (EPP), no siempre se usan correctamente. Algunos trabajadores pasan largos períodos frente al computador





desencadenando a largo plazo lumbalgias y otras afecciones musculoesqueléticas debido a la poca práctica de las pausas activas. También se observa que las relaciones con sus superiores no son asertivas debido a la presión laboral y los cambios no planificados de turno, lo que causa estrés y afecta la salud mental y emocional de los trabajadores, así como sus relaciones familiares y laborales.

Estos motivos justifican la realización del presente estudio en los trabajadores de empresas privadas en la región de Puno, con el objetivo de contribuir a la prevención del riesgo ocupacional y sus consecuencias. Además, buscamos motivar a las empresas a implementar mejoras según las recomendaciones obtenidas.

La investigación busca responder el problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada en Puno en el año 2023?; asimismo responder los siguientes problemas específicos: ¿Hay una relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción laboral, condiciones laborales y control en el trabajo en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023?

Desde el aporte teórico, es fundamental investigar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada en Puno debido a su relevancia para la salud y el bienestar de los trabajadores. La literatura científica ha demostrado que el riesgo ocupacional, que incluye factores como la exposición a sustancias peligrosas, condiciones de trabajo inseguras o estrés laboral, puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores. Por otro lado, la calidad de vida laboral, que abarca aspectos como la satisfacción laboral, el equilibrio trabajo-vida y el bienestar general, influye en la productividad, la retención de



empleados y la imagen corporativa de la empresa; de la misma forma se aporta conocimiento, validez y confiabilidad de un instrumento.

Esta investigación es relevante para la Empresa Privada en Puno, ya que proporcionará información valiosa para identificar y disminuir los riesgos ocupacionales; y a su vez mejorar la calidad de vida laboral dentro de la organización. Aumentar programas de seguridad y salud ocupacional, crear políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la adopción de prácticas que fomenten la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. Al mejorar estas áreas, la empresa puede aumentar la productividad, reducir el ausentismo y mejorar la satisfacción y lealtad de sus trabajadores.

## **1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.
- Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.



- Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.
- Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.
- Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

### **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Hipótesis general**

Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

#### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.
- Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.



- Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.
- Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.
- Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. Ley de seguridad y salud en el trabajo 29783

Es relevante en el contexto de la gestión de riesgos ocupacionales porque establece disposiciones específicas para promover la seguridad y salud en el trabajo y proteger los derechos de los trabajadores. Esta ley brinda un marco legal para la implementación de políticas y programas de prevención de riesgos ocupacionales, así como para la promoción de una cultura de seguridad y salud laboral en las empresas (12).

Al cumplir con las disposiciones de esta ley, las empresas pueden mejorar las condiciones de trabajo, reducir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y proteger la salud y seguridad de sus trabajadores. Además, el cumplimiento de esta normativa puede contribuir al cumplimiento de estándares internacionales en materia de seguridad y salud ocupacional, fortaleciendo la reputación y la competitividad de la empresa (13).

##### **La Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico N°375:**

Proporciona un marco integral para la evaluación y abordaje de los riesgos disergonómicos en el entorno laboral. Este marco establece procedimientos precisos para identificar, evaluar y controlar los riesgos ergonómicos, con el fin



de prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar la calidad de vida laboral de los empleados (14).

El cumplimiento de esta norma no solo mejora las condiciones de trabajo, sino que también reduce la incidencia de lesiones relacionadas con el trabajo y fomenta un entorno laboral seguro y saludable. Además, el apego a esta normativa puede generar beneficios económicos al reducir los costos asociados con accidentes laborales, ausentismo y baja productividad (15).

### **2.1.2. Riesgo ocupacional.**

El riesgo ocupacional es todo aquello que rodea a un trabajador y que puede derivar en un accidente durante el trabajo; por ello, la salud laboral se encarga de analizar cada elemento y actividad que realizan los empleados con el fin de prevenir o reducir estos riesgos (16).

En este sentido, en una organización debe existir seguridad de trabajo, puesto que a través de ello se podrán identificar los posibles riesgos laborales y se podrán mejorar los factores basados en la salud del trabajador logrando controlar las consecuencias por medio de los métodos y procesos de seguridad (17).

En todas las empresas, ya sean públicas o privadas, existen los riesgos laborales que pueden clasificarse según el tipo de trabajo realizado. Los riesgos a los que están expuestos los empleados de los centros laborales son muy diversos (16).

Algunos de los riesgos identificados por varios investigadores son los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicológicos, son las cinco categorías de riesgo en el lugar de trabajo. No obstante, estos riesgos pueden combatirse mediante prácticas preventivas y acciones correctivas, incluido el uso



adecuado de Equipos de Protección Individual (EPI), pero es importante subrayar que estas medidas no influyen directamente en la prevención de los riesgos psicosociales (18).

### **2.1.3. Dimensiones de riesgo ocupacional.**

#### **2.1.3.1. Riesgo ocupacional físico.**

Los agentes de riesgo físico, en muchos lugares de trabajo incluyen cierto grado de interacción entre el entorno y la actividad; esta interacción puede provocar daños si se superan determinados umbrales de equilibrio normal (16). El entorno se ve alterado como resultado de la mayoría de los procedimientos de trabajo, lo que puede aumentar los riesgos potenciales. Existen agentes de riesgo físico como el ruido, la vibración, la temperatura ambiental, radiación ionizante (19).

Dentro de las acciones preventivas ante los riesgos físicos se pueden usar las orejeras, los tapones preformados, los tapones moldeados, los tapones desechables y los tapones de diadema cubren el pabellón auricular y tienen la misma finalidad de proteger a los trabajadores de amenazas físicas como el ruido. Para las temperaturas extremas como el calor o el frío, se debe utilizar la vestimenta adecuada, casco o gorro resistente al calor o al frío, así como protectores faciales, guantes y calzados de seguridad con suela antideslizante, son elementos esenciales para este trabajo (18).

La gestión efectiva de los riesgos ocupacionales físicos implica la identificación, evaluación y control de estos peligros. Esto puede incluir la implementación de medidas de seguridad, el uso de equipos de protección



personal (EPP), la formación adecuada de los trabajadores y la adopción de prácticas laborales seguras (20).

### **2.1.3.2. Riesgo ocupacional químico**

Un agente químico, es todo elemento o compuesto químico, ya sea natural o generado, utilizado o vertido (incluido el vertido como residuo) en una actividad de un trabajo, creado intencionadamente o no (21). La exposición ante las sustancias químicas tóxicas en el lugar de trabajo, a menudo es por inhalación o por contacto con la piel; además pueden tener consecuencias graves para la salud de los trabajadores (22).

Dentro de los riesgos químicos, lo más frecuente son los polvos, humos metálicos, gases, vapores y líquidos, que pueden minimizarse utilizando respiradores con purificadores de aire y respiradores con suministro de oxígeno, protección ocular y prendas protectoras, incluidos guantes y calzado, que separen al empleado del peligro (18). Otro modo de prevenir los riesgos es la identificación y etiquetado adecuado de sustancias, priorizando siempre el uso de equipos de protección personal y medidas de control (22).

La gestión eficaz de los riesgos ocupacionales químicos implica una combinación de medidas preventivas, monitoreo continuo y respuesta rápida a situaciones inesperadas. La colaboración entre empleadores, trabajadores, profesionales de la salud ocupacional y autoridades reguladoras es crucial para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en relación con los riesgos químicos (23).





### **2.1.3.3. Riesgo ocupacional biológico**

Los contaminantes biológicos, a diferencia de los químicos y físicos, son organismos auto replicantes que pueden propagar enfermedades cuando infectan o parasitan a las personas. En este se incluyen la exposición a microorganismos, virus, bacterias u otros agentes biológicos que puedan causar enfermedades (22).

No se pueden establecer concentraciones máximas admisibles para los contaminantes porque están vivos y porque incluso dentro de una misma especie bacteriana puede haber cepas distintas con patogenicidad variada o porque condiciones como la temperatura y la humedad ambiental pueden condicionar su presencia (24).

Como medida de prevención ante los riesgos biológicos, se recomienda el uso de mascarillas, gafas protectoras, delantales, guantes, zapatos o botas de goma cuando haya factores de riesgo biológico como bacterias, hongos, virus y otros, pero también se aconseja que los trabajadores practiquen siempre una buena higiene personal y sigan un estricto protocolo de limpieza cuando lleguen a casa después del trabajo (18). Además de ello es importante cumplir con la implementación de protocolos de higiene, vacunación, y medidas de control adecuadas para prevenir la propagación de riesgos biológicos (22).

### **2.1.3.4. Riesgos ocupacionales ergonómicos**

Los riesgos ergonómicos se relacionan con las condiciones de trabajo que pueden afectar el sistema musculo esquelético de los trabajadores, como posturas incómodas, movimientos repetitivos y



levantamiento de cargas; en este aspecto, las sobrecargas y los esfuerzos suponen la mayor amenaza para la salud de los trabajadores (25).

Los entornos de trabajo influyen en las exigencias físicas y mentales de la actividad y aumentan la probabilidad de que se produzca un accidente, los cuales pueden estar vinculados con los factores psicosociales, malas condiciones como el espacio, la limpieza y el orden en el ambiente laboral, entre otras (26).

Los riesgos que implican en esta dimensión se pueden mitigar con el diseño de estaciones de trabajo, el uso de mobiliario adecuado y la capacitación en buenas prácticas ergonómicas (25). Como con la ayuda de los EPP como plantillas amortiguadoras, almohadas para los hombros y cinturones de resistencia, que pueden complementarse con las carretillas y rampas para facilitar el movimiento de los distintos componentes (18).

#### **2.1.3.5. Riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales se refieren a factores relacionados con la organización del trabajo y las interacciones sociales que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. Parte de estos están la carga de trabajo, el estrés, la falta de control sobre las tareas, el acoso laboral y la falta de apoyo social (27).

En esta categoría existe una variedad de posibles efectos adversos sobre la salud y la productividad de un trabajador que incluye factores relacionados y no relacionados con el trabajo. Los trastornos que surgen como resultado de las interacciones de una persona con su entorno se denominan factores psicosociales. Pero cuando estos trastornos tienen el



potencial de empeorar la salud del individuo, se convierten en peligros. Por tanto, pueden aparecer toda una serie de efectos negativos para la salud del trabajador, como insatisfacción laboral y dificultades en la relación laboral en general, si las exigencias y características del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador, es decir, si las condiciones psicosociales son desfavorables (28).

Algunas estrategias para abordar los riesgos psicosociales pueden incluir programas de gestión del estrés, promoción de un ambiente de trabajo positivo y la implementación de políticas contra el acoso laboral (27).

- Riesgo ocupacional alto: Los eventos de alto riesgo pueden hacer que se susciten daños y/o pérdidas humanas y materiales. Dado que es muy probable que estos riesgos ocurran y tengan consecuencias graves (29).
- Riesgo ocupacional medio: Los eventos de riesgo medio generan molestia y pueden causar daño significativo, pero si se toma las medidas correspondientes para prevenir y mitigar estos riesgos durante la planificación de las actividades de los trabajadores estos riesgos disminuirán (29).
- Riesgo ocupacional bajo: Es probable que los eventos de bajo riesgo no sucedan y, si suceden, no tendrán consecuencias significativas para el trabajador y la empresa (29).



#### **2.1.4. Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral (CVL), constituye la impresión que un trabajador tiene de las circunstancias que le llevan a sentirse satisfecho en la empresa donde labora. Asimismo, el término “calidad de vida laboral” se refiere a los esfuerzos de una organización por crear un entorno de trabajo que favorezca el bienestar de sus empleados. Esto incluye medidas como la incorporación de la ergonomía en el diseño de los puestos de trabajo, proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, priorizar la productividad y la aportación de los empleados, etc. (30).

Además, es importante señalar que el término “calidad de vida laboral” abarca una amplia gama de factores relacionados con el trabajo, entre los que se incluyen el salario y las prestaciones, las condiciones de trabajo, las perspectivas de ascenso, las relaciones interpersonales y la antigüedad (30).

En su forma más básica, la CVL es la respuesta de una persona a su trabajo; es el resultado subjetivo de sus experiencias laborales. Esta idea subraya la importancia de disfrutar del propio trabajo y del impacto que el empleo tiene en la propia vida. En segundo lugar, la CVL puede considerarse un estilo de gestión que fomenta el trabajo en equipo entre los empleados y los altos ejecutivos. Para mejorar la CVL para la empresa y sus empleados, los directivos deben proporcionar canales para una amplia participación de los trabajadores. En tercer lugar, la CVL puede verse como un conjunto de acciones emprendidas para hacer más agradable el lugar de trabajo. En cuarto lugar, puede verse como una declaración ideológica sobre el trabajo y la relación entre empresarios y empleados. Por último, queda claro el potencial de la CVL como cura milagrosa.



La empresa puede utilizar la CVL para resolver un problema con el mercado, mejorar la calidad, retener a los empleados clave, entre otras (31).

Tener una alta calidad de vida en el trabajo significa lograr un buen equilibrio entre la vida laboral y personal. Si un empleado quiere dar lo mejor de sí mismo para la organización, debe sentir que tiene una alta calidad de vida en el trabajo. La calidad de la vida laboral de una persona depende de su capacidad para compaginar dos entornos distintos (32).

A la hora de determinar la calidad de vida de un individuo en el trabajo (por ejemplo, la autorrealización obtenida a través del trabajo) deben tenerse en cuenta las exigencias ascendentes (como la monetaria) y descendentes (como la satisfacción personal). La división de RRHH es responsable de supervisar el tratamiento que la organización da a estas cuestiones, teniendo en cuenta la normativa local. Sin duda, esta sección desempeñará un papel crucial a la hora de garantizar un entorno de trabajo agradable (31).

## **2.1.5. Dimensiones de la calidad de vida**

### **2.1.5.1. Interrelación trabajo-hogar**

El vínculo y los efectos que se producen entre la esfera pública y la esfera privada del trabajador, entre el aspecto del trabajo y el de su entorno doméstico, se denominan interacción trabajo-familia. Las oportunidades de desarrollo económico recíproco entre el lugar de trabajo y la vida familiar son posibles gracias a las circunstancias laborales actuales, pero también liberan tensiones que, para muchos empleados, son difíciles de resolver. Éstas se derivan, por ejemplo, de sobrecargas de trabajo que obligan a ejecutarlas en horarios destinados a ser compartidos



con la familia, de la asignación de tareas adicionales por ausencia de un trabajador, o de compromisos adicionales que se adquieren con formas organizativas paralelas a la gestión principal del puesto, como la pertenencia a comités de actividades sociales o fondos de empleados (33).

Asimismo, al encontrar una buena interrelación equilibrada entre los compromisos laborales y los miembros de la familia, en este punto hay estabilidad que motiva al trabajador, asimismo, existe la seguridad, entusiasmo y eficacia para seguir con sus responsabilidades, con la productividad y apoyo cuando las exigencias y presiones del trabajo están en armonía con las necesidades y presiones personales y familiares. El estrés, la preocupación, el enfado, la infelicidad, el pesimismo y la falta de concentración pueden ser el resultado de una discordia interna o externa vinculados a las relaciones desequilibradas que hay entre los miembros del hogar y el trabajo (32).

Para que un empleado disfrute de su trabajo, primero debe desarrollar las interrelaciones positivas con sus compañeros. Como resultado de la confianza y la franqueza fomentadas por estas conexiones, la información puede compartirse entre los miembros del equipo, lo que a su vez ayuda a todos a tener éxito en la empresa (31).

#### **2.1.5.2. Bienestar general**

El bienestar se define como el grado en que una persona percibe su vida favorablemente en una escala global y refleja cómo el individuo evalúa su vida, incluyendo la satisfacción personal, la ausencia de



síntomas depresivos y los acontecimientos agradables. Dependiendo de las influencias personales, sociales y culturales predominantes, las circunstancias en torno al bienestar pueden variar (34).

### **2.1.5.3. Trabajo y satisfacción laboral**

La satisfacción en el trabajo se define como el grado en que las percepciones de un individuo sobre su empleo y las actividades realizadas en el mismo cumplen sus expectativas en términos de disfrute, seguridad, desafío y remuneración (32).

Se sabe que cuando se cumplen las propias exigencias y necesidades, un trabajador se siente satisfecho, pero sin la presencia de un lugar de trabajo no estaría cubierto las necesidades; en ese contexto, las personas necesitan a las organizaciones como instrumentos cruciales para alcanzar sus objetivos, y las organizaciones necesitan a las personas para alcanzar sus propios objetivos (35).

Desde una perspectiva positiva, la satisfacción contribuye a que las personas estén más contentas en sus puestos de trabajo, y la adaptabilidad cumple un doble propósito al estar vinculada a la satisfacción y encaminada a mejorar el rendimiento. Esto sugiere que las empresas deberían preocuparse por la satisfacción del personal y su disposición al cambio si quieren trabajadores que aporten mucho más y cumplan los criterios establecidos (35).

### **2.1.5.4. Condiciones laborales**

Una condición óptima de trabajo es cuando los factores como los elementos del trabajo, como las presiones físicas y mentales, y los factores



ambientales (biológicos, físicos, químicos, etc.), no pueden repercutir negativamente en los empleados. Las empresas pueden garantizar estas condiciones, entre otras cosas, organizando el grado de contenido e importancia del trabajo, situando los horarios de trabajo sedentarios cubiertos por la normativa vigente, dotando de ergonomía a sus instalaciones, fomentando el desarrollo profesional y laboral de sus empleados y proporcionando los EPI necesarios (muy importantes, pero a veces infravalorados) (18).

Asimismo, dentro de las condiciones de trabajo, se incluyen el diseño ergonómico es uno de los aspectos del entorno de trabajo, así como la seguridad y bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo, asimismo, se incluyen las herramientas innovadoras y las evaluaciones del entorno de trabajo, las restricciones de edad en determinadas ocupaciones, los requisitos y contenido de la ocupación, los horarios de trabajo adecuados y un entorno seguro y limpio (30).

#### **2.1.5.5. Control en el trabajo**

El control en el lugar de trabajo es el grado en que una persona cree que puede influir en los acontecimientos del trabajo. Esa sensación del control en el trabajo, puede ser por diversas variables en el lugar de trabajo, como la capacidad de los empleados para influir en las decisiones que les afectan directamente (36).

Asimismo, el control en el lugar de trabajo se refiere a tener autonomía, a la medida en que un individuo cuenta con la confianza de su empleador para tomar decisiones sobre su propio trabajo, incluido el





tiempo que debe dedicar a cada tarea, la rapidez con que debe completarla y el tipo de tareas que debe realizar (ritmo, descansos, vacaciones) (32).

## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

**Accidente de trabajo:** Se trata de los acontecimientos inesperados y no planificados que puede o no provocar daños personales y materiales en un respectivo lugar de trabajo. Asimismo, los accidentes laborales constituyen un problema serio en la salud de los empleados (37).

**Calidad de vida:** Este término es utilizado para dar entendimiento de la preocupación que puede tener una persona por mejorar las condiciones de su vida, en los diferentes aspectos, desde los personales hasta los externos, incluyendo la salud y enfermedad (38).

**Ergonomía:** Es el estudio científico del diseño de los sistemas en los que trabajan las personas. Ergonomía deriva de las palabras griegas ergon, que significa “trabajo”, y nomos, que significa “ciencia o estudio de”. Así, podríamos traducirla como “la ciencia del trabajo” (39).

**Estrés laboral:** Es el resultado de la presencia de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, que puede considerarse un factor de riesgo en sí mismo que tiene el potencial de repercutir negativamente en la salud y la productividad de los trabajadores a lo largo de su vida laboral (40).

**Enfermedad ocupacional:** Se refiere a cualquier enfermedad causada o agravada por las condiciones del trabajo. Pueden ser resultado de exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o ergonómicos presentes en el entorno laboral (41).



**Equipo de Protección Personal:** Son dispositivos, prendas o accesorios diseñados para proteger al trabajador contra riesgos específicos que puedan surgir durante el desempeño de sus labores (42).

**Incidente:** Hace referencia a un suceso que se da durante el trabajo o está relacionado a este; en el desenlace la persona no presenta ningún daño corporal o solo requiere de primeros auxilios (43).

**Labor:** Este término se refiere al trabajo que una persona realiza (44).

**Ocupación:** Es el trabajo propiamente dicho que se realiza en el centro laboral, en el que se recibe una compensación normalmente de carácter económico (45).

**Polvo:** Es la composición de partículas sólidas en el ambiente; la exposición al polvo es uno de los problemas que está presente en diversos sectores, como la minería; y es responsable de causar enfermedades, principalmente respiratorias (46).

**Peligro:** Puede ser todo aquello (situación o característica) considerado como algo potencial que puede llegar a ocasionar daños (43).

**Riesgo:** Viene a ser la probabilidad de que un peligro se convierta en una condición que es capaz de causar daños tanto al personal humano, equipos y entorno (43).

**Riesgo ocupacional:** Es definido como la probabilidad de que un trabajador pueda sufrir algún tipo de daño como consecuencia vinculada a su empleo (17).



**Ruido:** Se considera que el ruido es un sonido que causa molestias por lo tanto no es deseado; es producto de la mezcla de ondas sonoras que tienen distintas frecuencias y amplitudes (47).

**Salud ocupacional:** Es una rama de la salud pública, se enfoca en promover y mantener la salud en los aspectos: físico, mental y social del trabajador (43).

**Sobre carga laboral:** La sobrecarga de trabajo da lugar a una sobrecarga de roles, un tipo de conflicto trabajo-familia que se produce cuando las demandas globales de tiempo y energía relacionadas con las tareas prescritas por las distintas responsabilidades laborales y familiares son demasiado enormes para desempeñar esos roles de forma adecuada o cómoda (48).

**Temperatura:** Una mal manejo de la temperatura en los lugares de trabajo puede llegar a perjudicar el estado de salud de las personas que trabajan en ese ambiente (49).

## 2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.3.1. A nivel internacional

En Corea (2024), llevaron a cabo un análisis exhaustivo de las condiciones laborales y el estado de salud de los trabajadores de plataformas. El estudio, de naturaleza descriptiva y corte transversal, incluyó a una muestra de 1000 trabajadores. Los resultados revelaron que estos trabajadores se encontraban en una situación precaria en cuanto a la cobertura del seguro social, y estaban frecuentemente expuestos a riesgos físicos y químicos, así como a factores ergonómicos y violencia en el trabajo. La prevalencia de problemas de salud, como trastornos musculoesqueléticos, fatiga general y síntomas depresivos, fue



significativamente mayor en comparación con la población general. En conclusión, se determinó que esta población estudiada enfrentaba un ambiente laboral desfavorable y una salud ocupacional inferior (50).

En Bangladesh (2023), desarrollaron una investigación sobre el desequilibrio entre la vida laboral y personal, la insatisfacción laboral, el impacto del trabajo en la familia y la influencia de la familia en el trabajo. Se realizó un estudio transversal que incluyó como población a enfermeras, utilizando un muestreo por conveniencia y recopilando información a través de entrevistas. Los resultados destacaron varios factores influyentes en el desequilibrio entre la vida laboral y personal, como el sexo, el bajo salario, el empleo en el sector privado y trabajar más horas a la semana, mostrando una asociación positiva entre estas variables. En conclusión, se determinó que mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal de las enfermeras es crucial para mejorar el sector de la salud (51).

En España (2023), desarrollaron un estudio con el objetivo general de analizar el papel del estrés en ciertas condiciones laborales y su relación con indicadores de calidad de vida profesional. Metódicamente fue correlacional y descriptiva, con una muestra de 3180 individuos, a quienes aplicaron cuatro cuestionarios. Los resultados mostraron que, en términos de calidad de vida, el sector de la hostelería obtuvo la puntuación media más alta (24.35), seguido por los trabajadores de la educación (22.37), administración/dirección (22.22) y, por último, los trabajadores sanitarios (20.98). Se concluyó que la exposición a ciertas condiciones laborales representa un riesgo para la salud de trabajadores en diferentes profesiones, especialmente en el sector servicios, como educación, sanidad, hostelería y administración/gestión (52).



En China (2022), se dio a conocer un estudio que evaluó la calidad de vida laboral y los factores de riesgo asociados entre médicos. El estudio fue retrospectivo, descriptivo y transversal, con la participación de 2915 médicos de 48 hospitales. Se empleó la escala QWL (Quality of Working Life). Los resultados mostraron que los encuestados obtuvieron una puntuación global de 92.51 de 160 puntos. Se encontró que las jornadas laborales más cortas, menos privación del sueño, mayores ingresos y menos encuentros de violencia fueron predictores significativos de una mayor calidad de vida laboral. Se concluyó que la baja calidad de vida de los médicos está influenciada por largas jornadas laborales, privación frecuente del sueño nocturno, episodios frecuentes de violencia en el lugar de trabajo y bajos salarios (53).

Ecuador (2022), se llevó a cabo un estudio con el fin de evaluar la incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, Cantón Chone. Este estudio es cuantitativo y analítico, con una muestra de 45 trabajadores. Los resultados revelaron que el 98% de los participantes están expuestos a riesgos psicosociales en un nivel medio. Respecto a la calidad de vida laboral, el 49% de los participantes presentaron un nivel alto, seguido por el 47% con nivel medio. En conclusión, se encontró que la calidad de vida laboral fue alta (54).

En Quito (2022), se desarrolló un estudio para investigar si la presencia de riesgos laborales influye en la calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe. Este estudio, de naturaleza cuantitativa, correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental, contó con una muestra de 73 participantes. Los resultados mostraron que el 34.1% presentaba riesgos biológicos, el 26.5% riesgos ergonómicos, el 22.3% riesgos mecánicos, el 7.1%



riesgos psicosociales y el 2.4% riesgos químicos. Respecto a la calidad de vida laboral, el 43% de los trabajadores tuvo un nivel alto, el 31% un nivel medio y el 26% un nivel bajo. En conclusión, se encontró una asociación significativa entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral, con un valor de  $p < 0.05$  (55).

Colombia (2021), se llevó a cabo un estudio con el propósito de estimar la calidad de vida en el trabajo de los empleados de una empresa distribuidora de bebidas en Santander. Se trata de un estudio transversal y analítico que incluyó a 144 trabajadores como muestra. Los resultados mostraron que la satisfacción era alta en áreas como el apoyo institucional al trabajo y la estabilidad laboral, media en la integración laboral y el desarrollo personal, y baja en la consecución del bienestar y la gestión del tiempo libre y del riesgo en otras áreas. En conclusión, los trabajadores con estudios secundarios, mayor antigüedad, trabajo en turnos diurnos, trabajos de conducción y descansos inactivos contribuyeron a una baja calidad de vida laboral (56).

Chile (2021), se realizó una investigación para explorar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral. La metodología utilizada fue la revisión sistemática, donde se examinaron documentos en diversas bases de datos. Se seleccionaron 11 documentos con un total de 6923 participantes. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes tenían edades comprendidas entre los 18 y 64 años, el 81.81% eran trabajadores del sector salud, el 63.6% eran mujeres y el 63.63% tenían ascendencia asiática. Se encontró una relación entre los riesgos laborales (ruido, ergonomía y estrés) y la percepción de la calidad de vida laboral, siendo mayormente de grados moderados y bajos. La conclusión principal fue que existe una relación entre el riesgo laboral y la calidad de vida laboral (57).



En Brasil (2019), evaluaron la calidad de vida de las mujeres trabajadoras y su relación con aspectos sociodemográficos y ocupacionales. Fue un estudio transversal en una muestra de 579 mujeres trabajadoras. Recolectando datos sobre las características sociodemográficas, ocupacionales y WHOQOL-BREF. Se presentaron los siguientes resultados, la edad promedio fue 42.7 años; la Calidad de Vida promedio fue de 72,87, con mejor resultado en el área de Relaciones Sociales y el más bajo en Medio Ambiente. El área Medio Ambiente estuvo significativamente más comprometido en las mujeres que no tenían descansos durante el trabajo, no tenían buenas relaciones con sus compañeros, tenían más enfermedades o lesiones, menos educación formal y menores ingresos; y Relaciones Sociales se vio significativamente comprometido por el número de lesiones o enfermedades (58).

### **2.3.2. A nivel nacional**

En Lima (2023), se llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre la gestión de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en trabajadores del seguro de un hospital Nacional Arzobispo Loayza. El estudio fue de tipo correlativo y transversal, con una muestra de 73 trabajadores a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 63% de los trabajadores consideraron la gestión de la salud ocupacional como regular, mientras que el 53.4% reportaron una calidad de vida laboral de nivel medio. Se concluyó que existe una asociación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral, con un coeficiente de correlación de  $r=0.745$  y un valor  $p=0.00$  (59).

En Lima (2020), se llevó a cabo un estudio para investigar las condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en la población urbana. La investigación tuvo



un diseño transversal y contó con la participación de 3122 peruanos mayores de 14 años. Los resultados revelaron que el 39.8% trabajaba más de 48 horas por semana, mientras que el 44.7% trabajaba 6 días a la semana. Además, el 35.9% de los participantes manifestó no identificar riesgos laborales en sus puestos, el 40.7% no contaba con servicios de salud ocupacional ni con un delegado encargado de la seguridad, y el 39.3% indicó que no se realizaron evaluaciones médicas. En conclusión, los peruanos económicamente activos enfrentan riesgos ocupacionales que pueden afectar su salud y la calidad de su trabajo (60).

En Cusco (2020), se llevó a cabo una investigación con el propósito de estudiar los efectos de los riesgos ocupacionales sobre la calidad de vida laboral en las boticas del distrito de Santiago. El estudio, de diseño correlativo y no experimental, incluyó a 132 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 64.2% de los empleados declararon altos niveles de satisfacción en dimensiones como el medio ambiente laboral, el 60.6% en crecimiento profesional y el 59.4% en proceso de participación. Sin embargo, el 51.1% de los trabajadores se quejaba de su trabajo. Además, los trabajadores reportaron la presencia de riesgos ocupacionales, siendo los más mencionados: físicos (49.1%), químicos (35.3%), biológicos (35.3%) y ergonómicos (26.1%). A pesar de ello, un porcentaje considerable de trabajadores señaló que no existen riesgos biológicos (39.2%) ni ergonómicos (51.1%). Se concluyó que existe una asociación significativa entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral ( $p=0.001$ ) (61).

Chincha (2020), se efectuó una investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto





trimestre 2020. Es una investigación cuantitativa, correlativa y no experimental, se incluyó a 35 participantes. Los resultados evidencian que el 60% tuvo una condición laboral a tiempo completo, el 62.9% labora de 1 año a 5 años, el 48.6% percibía su calidad de vida laboral en la categoría media y mismo porcentaje percibía en la categoría alta y solo el 2.9% ha percibido que tiene bajo calidad de vida laboral. En conclusión, hubo asociación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral (62).

Chiclayo (2020), se desarrolló una investigación con el fin de determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical. Es una investigación correlativa y de diseño no experimental, donde se incluyeron a 64 trabajadores como muestra. Los resultados evidencian que el 42.2% de los participantes manifiestan que están de acuerdo que tienen una adecuada calidad de vida laboral el 17.2% refieren que están en desacuerdo con su calidad de vida, el 60.9% opinan que su desempeño laboral es adecuado. En conclusión, la calidad de vida laboral se asocia al desempeño laboral (63).

Lima (2019), se efectuó un estudio con el propósito de “Determinar cuáles son las condiciones de trabajo y la calidad de vida relacionada a la salud de los trabajadores de salud de un hospital público de referencia de nivel III-1 de la ciudad de Lima”. Se trata de un estudio descriptivo, observacional y transversal, donde se tuvo como muestra a 373 participantes. En cuanto a los resultados, el 24.3% refirieron que los pisos muchas veces son resbaladizos que provocan las caídas, el 34.1% refirió que están expuestos a ruidos, el 45.6% manifestaron tener posturas forzadas o incómodas, el 62.2% manifestaron que la exigencia en el trabajo es fuerte ya que deben de trabajar muy rápido sus actividades. Sin



embargo, con respecto a la calidad de vida vinculada con la salud respondieron tener regular calidad de vida con porcentajes superiores al 50%, donde el 84.7% tuvo regular salud física, el 86.1% tuvo regular salud mental. En conclusión, la calidad de vida vinculada con la salud es regular (64).

### **2.3.3. A nivel local**

En el distrito de Puno (2021), la publicación de una investigación sobre la incidencia de las manifestaciones del estrés en el desempeño laboral; para tal fin se desarrolló una investigación cuantitativa, experimental y transversal; contando con una población de trabajadores, de los cuales se seleccionó 45 por conveniencia; todos ellos participaron de una encuesta en el que llenaron los datos en 2 cuestionarios. De acuerdo a los resultados, la prueba Chi-cuadrado de Pearson arrojó un valor de significancia igual a 0.314. Con lo que se concluiría con la aceptación de la hipótesis alterna, que existe relación significativa entre las variables (65).

Puno (2019), se efectuó un estudio con el objetivo de “Analizar los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el área de operaciones en la unidad minera San Rafael - Minsur S.A.”, es un estudio analítico, descriptivo y de diseño no experimental, asimismo, es un estudio donde se incluyó a 80 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario SUSES-ISTAS 21. En los resultados se encontró 3 factores de riesgo psicosocial en el nivel medio (exigencias psicosociales, apoyo social en la empresa y doble presencia) y 2 factores que se encontraban en riesgo bajo (trabajo activo y desarrollo de habilidades y compensaciones); asimismo, el 40% tuvo una satisfacción laboral aceptable, el 25% es indiferente y el 29% no se encuentra satisfecho de su trabajo. En conclusión



existen riesgos psicosociales en la categoría media y baja, casi en la mitad es aceptable la satisfacción de su trabajo (66).

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

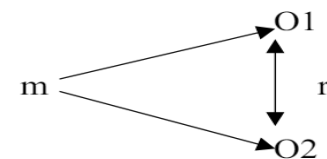
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo correlacional, puesto que su objetivo fue analizar la relación entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral. Según Hernández et al. (67), un estudio correlativo busca comprender el grado de relación entre dos o más variables.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño para esta investigación fue no experimental de corte transversal, ya que las variables no serán manipuladas. Hernández et al. (67), las definen como investigaciones en las que no se manipulan de manera deliberada las variables sino que se observa el fenómeno en su forma natural, la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento.

A esta investigación le corresponde el siguiente diagrama:



Dónde:

m: Muestra.

O1: Es observación de la variable, riesgo ocupacional.

O2: Es observación de la variable, calidad de vida.

r: Correlación entre ambas variables

### 3.2. ÁMBITO DEL ESTUDIO

Esta investigación se realizó en una empresa privada CESUR S.A.C. ubicada en la región de Puno, del distrito de Caracoto, específicamente en la provincia de San Román, a una altitud de 3825 metros sobre el nivel del mar. Geográficamente se caracteriza por un clima frígido y lluvioso.

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1. Población:

Estuvo constituida por 300 trabajadores de una empresa privada de la región de Puno 2023.

#### 3.3.2. Muestra:

Estuvo conformada por 170 trabajadores. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, aplicando la fórmula de las poblaciones finitas, el que se muestra a continuación:

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

Donde:

n: Es el tamaño de la muestra

N: Es el tamaño de la población

Z: Es el nivel de confianza (1.96, es decir, 95% de confianza)

e: Es la precisión o el error (5% de error)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

Al reemplazar los valores se obtiene una muestra de 170



$$\frac{300(1.96)^2 \times (0.50)(0.50)}{(0.05)^2(300 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$
$$n = 170$$

### 3.3.3. Criterios de inclusión y exclusión:

#### Criterios de inclusión

- Trabajadores que tengan mínimo un año laborando.
- Trabajadores que firmaron el consentimiento informado.
- Trabajadores que laboren en la sede principal de la empresa.
- Trabajadores que se encuentren en planilla y laborando de forma presencial.

#### Criterios de exclusión:

- Trabajadores con permisos médicos, por maternidad o periodo vacacional.
- Trabajadores que realicen trabajos remotos.
- Trabajadores que no estén en el momento de la ejecución del instrumento.
- Trabajadores que cuenten con contratos temporales.

### 3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE INSTRUMENTO	CRITERIOS PARA EVALUAR
<b>Variable independiente</b> Riesgo ocupacional	Se define como la probabilidad de que los trabajadores estén expuestos a condiciones, situaciones o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en el entorno laboral, que puedan causarles daño físico, mental o social.	Riesgos físicos	Ítems: 1,2,3,4,5,6,7	Muy en desacuerdo (1)	Riesgo ocupacional alto 100- 135 puntos
		Químicos	Ítems: 8,9,10,11,	En desacuerdo (2)	
		Biológicos	Ítems: 12,13,14	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)	Riesgo ocupacional medio 64 -99 puntos
		Ergonómicos	Ítems: 15,16,17,18,19,20,21	En acuerdo (4)	
		Psicosociales	Ítems: 22,23,24,25,26,27	Muy de acuerdo (5)	Riesgo ocupacional bajo 27 – 63 puntos
<b>Variable dependiente</b> Calidad de vida laboral	Es el nivel de satisfacción, bienestar y desarrollo integral que experimentan los trabajadores en su entorno laboral. Se mide a través de	Interrelación trabajo - hogar	Ítems: 5, 6,13,14, 15,17,19.	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy bajo 39-56 puntos
		Bienestar general	Ítems: 8, 12,16.	En desacuerdo	Bajo 57-63 puntos



diferentes dimensiones, como interrelación trabajo – hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción laboral, condiciones laborales y control en el trabajo.	Trabajo y satisfacción laboral	Ítems: 1,2,3.	(2) Neutral (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Promedio 64-71 puntos Alto 72-77 puntos Muy alto 78 a más puntos
	Condiciones laborales	Ítems: 7,9,10,11.		
	Control en el trabajo	Ítems: 4, 18.		

Fuente: Elaboración propia





### 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.5.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta para ambas variables de la investigación.

#### 3.5.2. Instrumentos

En este estudio, se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos, uno para cada variable.

Para la primera variable, se empleó el "Cuestionario sobre riesgo ocupacional", adaptado a la población del presente estudio con referencia al trabajo de Escobar D. y Vargas R. (2017) (68). Este cuestionario consta de 36 ítems divididos en 5 dimensiones: riesgo físico (ítems 1-7), riesgo químico (ítems 8-11), riesgo biológico (ítems 12-14), riesgo ergonómico (ítems 15-21) y riesgo psicosocial (ítems 22-27). Además, es un cuestionario tipo Likert con los siguientes valores: muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos, en acuerdo = 4 puntos, muy de acuerdo = 5 puntos. La calificación final se muestra a continuación:

- Riesgo ocupacional alto: 99 -135
- Riesgo ocupacional medio: 63 – 99
- Riesgo ocupacional bajo: 27 – 62

#### **Validez y confiabilidad**

El cuestionario de riesgo ocupacional de Escobar D. y Vargas R.. (68), fue revalidado y adaptado por las investigadoras de este estudio, mediante el criterio



de juicio de tres expertos que estuvo conformado por un médico ocupacional y dos enfermeras ocupacionales, los tres jueces tiene concordancia estadística al 95% de confianza respecto a la validez del instrumento con un coeficiente Kappa de 0.640; y para evaluar la confiabilidad, utilizo una prueba piloto en 26 trabajadores de otra empresa con características similares, dando una así un coeficiente de alfa de Cronbach 0.729 lo que se interpreta como una alta confiabilidad.

Para la segunda variable, se empleó el "Test de Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral - CVL", un cuestionario desarrollado por Easton y Van Laar (2012), adaptado al español por Riega M. (2013) y utilizado por Cruz S. (2019) (36). Este cuestionario consta de 19 ítems divididos en 5 dimensiones: interrelación trabajo-hogar (ítems 5, 6, 13, 14, 15, 17, 19), bienestar general (ítems 8, 12, 16), trabajo y satisfacción laboral (ítems 1, 2, 3), condiciones laborales (ítems 7, 9, 10, 11), y control en el trabajo (ítems 4, 18). Además, es un cuestionario con escalas tipo Likert: totalmente en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, neutral = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, muy de acuerdo = 5 puntos.

La calificación final de calidad de vida laboral se establece de la siguiente manera:

- Muy bajo: 39-56 puntos.
- Bajo: 57-63 puntos.
- Promedio: 64-71 puntos.
- Alto: 72-77 puntos.



- Muy alto: 78 a más puntos.

### **Validez y confiabilidad**

La validez del contenido del cuestionario CVL fue corroborada por Cruz S. (36) utilizando el método V de Aiken, con un valor de  $p < 0.8$ , lo que indica que los ítems miden correctamente. Respecto a la confiabilidad, utilizo una prueba piloto con 50 participantes, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.89, lo que indica que el cuestionario posee una consistencia interna y es coherente.

### **3.6. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos se realizaron las siguientes actividades:

#### **Coordinaciones:**

- Se presentó la carta dirigida al gerente de la empresa para proceder con la aplicación de los instrumentos en los trabajadores.

#### **Ejecución:**

Durante la aplicación del instrumento se siguieron los siguientes pasos:

- Después de obtener el permiso correspondiente, se les comunicó a los trabajadores el día en que se aplicarían los cuestionarios.
- Antes de entregar los cuestionarios, se proporcionó un formulario de consentimiento informado en formato físico para que los trabajadores lo firmaran, confirmando su participación voluntaria.
- Se distribuyeron los cuestionarios entre los trabajadores que habían firmado el consentimiento informado.



- La aplicación del instrumento tuvo una duración aproximada de 30 minutos.
- Finalmente, se agradeció a los trabajadores que participaron
- El proceso de ejecución de la recolección de datos tuvo una duración de 4 meses porque se tuvo la limitación del horario de los trabajadores ya que estos se encuentran en diferentes turnos.

### 3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Después de recopilar los datos, se llevaron a cabo los siguientes pasos: se procedió a codificar y registrar la información en Microsoft Excel versión 2016 para su organización y vaciado de datos, y posteriormente se utilizó el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) para el análisis y procesamiento de datos a través de tablas y figuras.

#### Escala de valoración de Rho Spearman

Rango	Relación
<b>-0.91 a -1.00</b>	Correlación negativa perfecta
<b>-0.76 a -0.90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.51 a -0.75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0.11 a -0.50</b>	Correlación negativa media
<b>-0.01 a -0.10</b>	Correlación negativa débil
<b>0.00</b>	No existe correlación
<b>+0.01 a +0.10</b>	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	Correlación positiva media
<b>+0.51 a +0.75</b>	Correlación positiva considerable
<b>+0.76 a +0.90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998.

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Riesgo ocupacional</b>	,481	170	,000
Riesgos ocupacionales físicos	,426	170	,000
Riesgos ocupacionales químicos	,262	170	,000
Riesgos ocupacionales biológicos	,342	170	,000
Riesgos ocupacionales ergonómicos	,453	170	,000
Riesgos psicosociales	,393	170	,000
<b>Calidad de vida laboral</b>	,349	170	,000
Interrelación trabajo - hogar	,291	170	,000
Bienestar general	,284	170	,000
Trabajo y satisfacción laboral	,306	170	,000
Condiciones laborales	,303	170	,000
Control en el trabajo	,302	170	,000

**Fuente:** Correlación de significación de Lilliefors

Para establecer la determinación de los datos se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que se tiene una población mayor a 50, se observa en la tabla que en ambas variables el valor de Sig es inferior a 0.05, lo que significa que dichas variables de estudio no tienen distribución normal.

De los resultados del análisis de valores atípicos y la prueba de normalidad, se concluye que para realizar la prueba de hipótesis de correlación entre las variables. Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023, no es conveniente la prueba paramétrica de Pearson, sino la prueba No Paramétrica de Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.



Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Hi: Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Hi: Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Hi: Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Hi: Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.



Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Hi: Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

Ho: No existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.

### **Criterio de decisión**

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

Si el valor de P es menor que 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula. En caso de que el valor de P sea mayor que 0.05, se opta por no rechazar la hipótesis nula.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

##### O. G.

**Tabla 1**

*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno - 2023.*

Riesgo ocupacional	Calidad de vida laboral										Total	P valor
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Bajo	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
Medio	32	19	<b>100</b>	<b>59</b>	9	5	0	0	3	2	144	85
Alto	4	2	14	8	3	2	1	1	0	0	22	13
Total	40	3	114	67	12	7	1	1	3	2	170	100

**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

Se observa que el riesgo ocupacional se encuentra en un nivel medio, representa con 59% de los casos y con una calidad de vida laboral baja.

Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de  $p = 0.022$ , el cual es menor que 0.05, lo que indica una relación positiva. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando así la existencia de una relación entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral.



**O. E.**

**Tabla 2**

*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar.*

Riesgo ocupacional	Interrelación trabajo – hogar										Total	P valor	
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Bajo	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0.001
Medio	30	18	<b>80</b>	<b>47</b>	22	13	10	6	2	1	144	85	
Alto	4	2	5	3	10	6	3	2	0	0	22	13	
Total	38	22	85	50	32	19	13	8	2	1	170	100	

**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

Se evidencia riesgo ocupacional de nivel medio, abarcando el 47% de los casos, con una interrelación trabajo-hogar en su mayoría baja.

Respecto a la correlación entre las variables, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un valor de  $p = 0.001$ , el cual es menor que 0.05. Esto sugiere una relación positiva entre el riesgo ocupacional y la interrelación trabajo-hogar. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Tabla 3**

*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general.*

Riesgo ocupacional	Bienestar general										Total	P valor	
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Bajo	0	0	1	1	3	1	0	0	0	0	4	2	0.015
Medio	26	15	<b>74</b>	<b>45</b>	26	15	16	9	2	1	144	85	
Alto	12	8	4	2	2	1	2	1	2	1	22	13	
Total	38	23	79	48	31	17	18	10	4	2	170	100	

**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

Se observa un riesgo ocupacional de nivel medio, representando el 45% de los casos, y con un nivel de bienestar general bajo.

Al aplicar la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de  $p = 0.015$ , el cual es menor que 0.05, indicando una relación positiva entre el riesgo ocupacional y el bienestar general. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.

**Tabla 4**

*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral.*

Riesgo ocupacional	Trabajo y satisfacción laboral										Total	P valor	
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		%
Bajo	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	2	
Medio	32	19	<b>76</b>	<b>45</b>	20	12	16	9	0	0	144	85	0.000
Alto	4	2	4	2	3	2	2	1	9	6	22	13	
Total	39	22	81	48	23	14	18	10	9	6	170	100	

**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

Se muestra riesgo ocupacional de nivel medio, con un 45% mostrando niveles bajos en la dimensión de trabajo y satisfacción laboral.

La contrastación de datos revela un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de  $p = 0.000$ , el cual es menor que 0.05. Esto indica una relación directa y significativa entre el riesgo ocupacional y la dimensión de trabajo y satisfacción laboral. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.

**Tabla 5**

*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales.*

Riesgo ocupacional	Condiciones laborales										Total	P valor	
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		%
Bajo	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0.000
Medio	3	19	<b>85</b>	<b>50</b>	18	11	7	4	1	1	144	85	
Alto	4	2	4	2	10	6	3	2	1	1	22	13	
Total	40	22	90	53	28	17	10	6	2	2	170	100	

**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

Se observa que el mayor porcentaje de trabajadores presenta riesgo ocupacional de nivel medio, con el 50% mostrando condiciones laborales bajas.

El análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman revela un valor de  $p = 0.000$ , el cual es menor que 0.05. Esto indica una relación directa y significativa entre el riesgo ocupacional y las condiciones laborales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa de la investigación.

**Tabla 6***Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo.*

Riesgo ocupacional	Control en el trabajo										Total	P valor
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Bajo	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	2
Medio	32	19	<b>82</b>	<b>48</b>	25	15	1	1	4	2	144	85
Alto	4	2	10	6	7	4	1	1	0	0	22	13
Total	39	22	93	55	32	19	2	2	4	2	170	100

**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

Se puede apreciar que un mayor porcentaje de los trabajadores representan un riesgo ocupacional de nivel medio, con el 48% entre el control en el trabajo es de nivel bajo.

En cuanto a la correlación, la prueba de Rho de Spearman arroja un valor de  $p = 0.040$ , el cual es menor que el valor de significancia de 0.05. Esto sugiere una relación positiva entre el riesgo ocupacional y el control en el trabajo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa de la investigación.

## 4.2. DISCUSIÓN

El presente estudio brinda los resultados obtenidos a partir de la pesquisa realizada de las variables riesgo ocupacional y calidad de vida laboral, en una población diferente a la que normalmente se enfocan en investigar, como es en el sector salud, en esta oportunidad se optó por llevar a cabo en una población dedicada al sector industrial-minero, aunque se presentan estudios similares, son pocos los reportados.

En cuanto al objetivo general, los resultados revelan una relación positiva entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa privada.

Estos resultados tienen similitud con la investigación realizada por Pérez (55), quien evaluó a una población de trabajadores de un municipio, halló que los riesgos laborales estaban asociados con la calidad de vida laboral. De igual manera, en el estudio de Mamani (61), quien investigó en el personal del área de salud, específicamente en personal de boticas, se encontró relación entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral evidenciado en un valor  $p=0.001$  en los trabajadores. Otro estudio relevante es el de Chavarry L. (59), en su estudio en trabajadores de la ciudad de Lima, quien concluyo que existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral. Sin embargo, con la investigación de Nascimento et al. (57), amplió esta perspectiva al revisar 11 estudios y concluir así que si existe la relación entre riesgo laboral y calidad de vida laboral.

Los resultados de este estudio se asemejan con los antecedentes mencionados esto se debe a que los trabajadores tienen conocimientos sobre seguridad y salud del trabajo, pero estas no se cumplen ni se aplican en la mayoría de la ejecución de sus actividades debido a que sus implementos de trabajo (EPP) no se adecuan a su anatomía el cual causa incomodidad al usarlos; estos implementos solo son utilizados en caso de ser supervisados por el área de seguridad y no por decisión propia; y es donde ellos ponen en riesgo su



bienestar físico; exponiéndose a peligros en algunas ocasiones o en cualquier momento podrían suscitarse situaciones mayores. Asimismo, la empresa brinda condiciones adecuadas según normativas vigentes para que los trabajadores desarrollen sus actividades, pero para la mayoría de trabajadores no son suficientes indicando que no cumplen sus expectativas. Es crucial reconocer que todo trabajo conlleva cierto nivel de riesgo sin embargo ellos priorizan su comodidad antes que su seguridad.

En cuanto al riesgo ocupacional y la dimensión interrelación trabajo- hogar, se observó que existe relación positiva entre las dos variables. La mayoría de los trabajadores presentaron riesgo ocupacional de nivel medio e interrelación trabajo-hogar de nivel bajo. Los resultados indican que a medida que aumenta el riesgo ocupacional, disminuye la interrelación trabajo- hogar.

Los resultados obtenidos en el estudio coinciden con los hallazgos en Bangladesh, Moustaq et al. (51) quienes encontraron una asociación positiva sobre el desequilibrio entre la vida laboral y personal. Asimismo, Araoz (32) reveló que el 42.5% de los individuos tienen una relación regular entre la vida privada o exterior y la calidad de vida. De igual forma Rojas et al. (56) concluyo en su estudio la calidad de vida fue más baja en trabajadores que trabajan horas extras y en jornadas completas.

Estos resultados encontrados en la presente investigación se pueden atribuir al horario laboral que tienen algunos trabajadores, las que en ocasiones deben ser cubiertas por horas extras, por ausentismo de un compañero, por una inadecuada programación de turnos, viajes de comisión no planificadas fuera de la región; esto se podría considerar un ingreso económico más para su hogar, pero a la vez es un tiempo no aprovechado en compartirlo con sus seres queridos. Y es probable que regresen a casa de mal humor y



agotados física y psicológicamente, lo que dificulta la comunicación y la calidad de tiempo con su familia; convirtiéndose en un problema de salud ocupacional.

Referente a la relación entre el riesgo ocupacional y la dimensión bienestar general, se presentó una relación positiva entre ambas variables. Respecto a los porcentajes, gran parte de la población presenta riesgo ocupacional medio y al mismo tiempo un bienestar general bajo. Los resultados indican que a medida que aumenta el riesgo ocupacional, disminuye el bienestar general de los trabajadores.

Estos resultados concuerdan con los estudios realizados por Sabastizagal et al. (60) quienes investigaron a nivel nacional y concluyeron que los peruanos económicamente activos están expuestos a riesgos ocupacionales, lo que puede influir en su salud. De igual manera en el estudio de Cueva (64), quien encontró que la calidad de vida implica en la salud física y mental de la población, era en gran mayoría regular; aunque manifestaron que las exigencias del trabajo eran fuertes y que trabajaban de manera rápida. De estos resultados subraya que los riesgos ocupacionales, como la exposición a peligros o condiciones laborales estresantes, pueden impactar significativamente en el bienestar general de los trabajadores, desde generar ansiedad y estrés hasta poner en riesgo su salud física, así como la de sus familias y comunidades (18)

Los resultados de la presente investigación se asemejan a los antecedentes ya mencionados; por lo que se puede indicar que los trabajadores están expuesto a diversos peligros ya que la empresa está catalogada como de alto riesgo (trabajos en altura, espacios confinados, a altas temperaturas entre otros). El estrés constante o las condiciones laborales exigentes pueden tener un impacto sustancial en el bienestar general de los trabajadores debido al sobre esfuerzo físico por largas jornadas laborales





muchas veces sometidos a condiciones ambientales desfavorables (35 °C a -10 °C), persistencias extensas de trabajo sedentarios, trabajos bajo presión los cuales podrían generar ansiedad y depresión poniendo en riesgo la salud física y mental del trabajador aunque no sean mencionados por todos son pocos los que realmente lo indican cuando se les pregunta.

Respecto a la relación entre el riesgo ocupacional y la dimensión trabajo - satisfacción laboral existe una relación directa y significativa donde prevalecen que los trabajadores están expuestos a un riesgo laboral de nivel medio y a un bajo nivel de satisfacción laboral.

Estos resultados guardan relación con estudios realizados por Tapara (66) quien encontró una relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en una institución similar, donde el trabajo activo y el desarrollo de habilidades influían en dicha relación. Desde una perspectiva positiva esta difiere del este estudio ya que la satisfacción contribuye a que las personas estén más contentas en sus puestos de trabajo, y la adaptabilidad cumple un doble propósito al estar vinculada a la satisfacción y encaminada a mejorar el rendimiento. (35)

Correspondientes a los resultados, se ha encontrado que el estudio mencionado guarda similitud debido a que los trabajadores en su gran mayoría no perciben un buen salario, a pesar de haber incrementado el costo de vida; es poco el reconocimiento que ellos reciben por parte de la empresa cuando realizan actividades para mejorar el funcionamiento de la organización, esto hace que ellos no se sientan satisfechos ni valorados; y que deben conservar sus trabajos en vista que muchos de ellos tienen responsabilidades familiares entre otros.



En lo que respecta a la relación entre el riesgo ocupacional y las condiciones laborales, el resultado obtenido indica una relación directa y significativa entre ambos. Predominan los trabajadores que experimentan un riesgo ocupacional de nivel medio y enfrentan condiciones laborales bajas.

Estos resultados, son similares a los de Yoo et al. (50), que investigó a trabajadores de plataformas y encontró una alta prevalencia de problemas de salud, relacionados con un entorno laboral desfavorable. Además, investigaciones realizadas por Chacón et al. (52) en España y Travezaño (62) en Chincha respaldan la idea de que ciertas condiciones laborales representan un riesgo para la salud de los trabajadores. Sin embargo, estudios adicionales, como el realizado Lopez (63) en Chiclayo, sugieren que los trabajadores pueden percibir su desempeño laboral de manera adecuada, a pesar de las condiciones laborales desafiantes.

En cuanto a los estudios mencionados coinciden con la investigación. Esto puede deberse a la falta permanente de mantenimiento, renovación de equipos y ambientes que en su mayoría son espacios cerrados con poca ventilación e iluminación y presencia de humedad y polvo permitiendo a que se desarrollen enfermedades ocupacionales puesto que están expuestos constantemente, pues a empresa se encuentra en un terreno árido es por ello muy frecuente la presencia de polución en casi todas las zonas de trabajo, generando incomodidad durante las actividades de los trabajadores.

Finalmente, la relación entre el riesgo ocupacional y la dimensión de control en el trabajo, da como resultado una relación directa entre ambas variables. Con nivel medio en riesgo ocupacional y bajo control en el trabajo.

Estos resultados son consistentes con las investigaciones, como la llevada a cabo por Ribeiro (58) en Brasil, que encontró una correlación significativa entre la calidad de



vida y los aspectos ocupacionales, especialmente entre las mujeres, quienes experimentaron una falta de descanso durante el trabajo y relaciones poco satisfactorias con sus compañeros. Además, el estudio de Tang et al. (53) investigó entre médicos sobre la calidad de vida laboral y los factores de riesgo asociados, encontró que la baja calidad está influenciada por largas jornadas laborales, frecuentes privaciones del sueño nocturno. De ambos estudios se podría entender que el control del trabajo que tienen los trabajadores es bajo.

En la investigación se puede indicar que estos resultados se deben a que se evidencia la poca importancia en sus opiniones y en el escaso involucramientos en la toma de decisiones. Se percibe la falta de relación de confianza entre trabajador y empleador presentándose en algunos casos el autoritarismo por parte de las jefaturas el cual no respeta la autonomía del trabajador. Esta también hace referencia a no respetar el control que ellos tienen sobre su trabajo, imponiéndoles actividades que no están contempladas dentro de función lo que ocasionaría agotamiento físico dando la posibilidad de ausentismo por enfermedad, pero al parecer los trabajadores consideran necesario cumplir con la labor encomendada lo que haría que estarían en riesgo continuo.



## V. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe relación positiva entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa privada en Puno, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman donde valor de  $p = 0.022$ . donde la mayor parte presentó un nivel medio de riesgo ocupacional y baja calidad de vida laboral.
- Segunda:** Existe relación positiva entre el riesgo ocupacional y la interrelación trabajo-hogar en los trabajadores de una empresa privada, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de  $p = 0.001$ ; donde presentó un riesgo ocupacional de nivel medio, y también un nivel bajo de interrelación trabajo-hogar.
- Tercera:** Existe una relación positiva entre el riesgo ocupacional y el bienestar general de los trabajadores de una empresa privada en Puno, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman donde se obtuvo valor de  $p = 0.015$ ; donde presenta un riesgo ocupacional de nivel medio, y también un nivel de bienestar general bajo.
- Cuarta:** Existe relación directa y significativa entre el riesgo ocupacional y la dimensión de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en Puno, con un Rho de Spearman de  $p = 0.000$ ; presenta nivel medio de riesgo ocupacional y niveles bajos en la dimensión de trabajo y satisfacción laboral.
- Quinta:** Existe relación directa y significativa entre el riesgo ocupacional y las condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada en Puno, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $p = 0.000$ , con un nivel medio de riesgo ocupacional y bajo en la dimensión de condiciones laborales.



**Sexta:** Existe una relación positiva entre el riesgo ocupacional y el control en el trabajo, comprobados con coeficiente de correlación de Rho de Spearman que arrojó un valor de  $p = 0.040$ . Presentando un riesgo ocupacional de nivel medio y bajo en el control en el trabajo.



## VI. RECOMENDACIONES

### **A la Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa Privada del Distrito**

#### **Caracoto**

- Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos ocupacionales presentes en la empresa, identificando las áreas de mayor peligro y tomando medidas preventivas para minimizarlos.
- Impulsar de manera continua los programas integrales de bienestar laboral que aborden aspectos físicos, mentales y emocionales de la salud de los trabajadores.

#### **A los trabajadores de la empresa**

- Mantener una comunicación efectiva y asertiva con los jefes, con sus pares y familia.

#### **Al área de salud de la empresa**

- Mejorar y adaptar programas de prevención de riesgos ocupacionales que identifiquen y aborden las principales fuentes de riesgo en el lugar de trabajo.
- Mejorar la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores realizando inspecciones inopinadas.

#### **Al subgerente de Gestión Humana, Gerente General y Ingeniería e Innovaciones**

- Respetar los horarios de trabajo implementados de la empresa a fin de preservar la comunicación familiar y horas de descanso.
- Implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la comunicación efectiva, el reconocimiento del desempeño y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Implementar incentivos que mejoren la satisfacción laboral como: promoción de nivel, capacitaciones externas, trabajo extra remunerado.



- Proponer la mejora de la infraestructura de los ambientes de trabajo en ventilación, iluminación, ropa de trabajo nocturno (abrigo térmico), entre otros para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa.
- Considera las opiniones de los trabajadores respecto a mejorar las actividades de trabajo dentro de la empresa.

#### **A la facultad de enfermería**

- Se sugiere realizar investigaciones que profundicen la salud ocupacional desde otras variables y estudios cualitativos.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los Trabajadores: recursos - preguntas frecuentes [Internet]. 2009 [cited 2023 Feb 8]. p. 1–3. Available from: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0)
2. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Rev Científica Pensam y Gestión [Internet]. 2018;(45):58–81. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
3. Solórzano O. Manual de conceptos de riesgos y factores de riesgo para análisis de peligrosidad [Internet]. Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional de Recursos Humanos Gestión de Salud. Costa Rica; 2014. p. 1–40. Available from: <http://www.mag.go.cr/sgmag/6E60.pdf>
4. Organización Internacional del Trabajo. Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. [Internet]. Seguridad y Salud en el Trabajo. 2023 [cited 2024 May 8]. p. 1–15. Available from: <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>
5. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Más de 100.000 personas mueren cada año en las Américas por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo. [Internet]. OPS/OMS. 2023 [cited 2024 May 8]. p. 1–14. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/22-5-2023-mas-100000-personas-mueren-cada-ano-americas-por-accidentes-enfermedades>
6. Yasnó-Varila L, Correa-Echeverry D, Morales-Correa I, Veloza-Morales M. Percepción de calidad de vida en trabajadores víctimas de accidente laboral que





- terminó en amputación. *Hacia Promoc Salud* [Internet]. 2021;26(1):23–36. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v26n1/0121-7577-hpsal-26-01-23.pdf>
7. Matabanchoy-Salazar J, Díaz-Bambula F. Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Univ y Salud* [Internet]. 2021;23(3):337–50. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n3s1/2389-7066-reus-23-03-s1-337.pdf>
  8. González A, Bonilla-Santos J, Quintero M, Reyes C, Chavarro A. Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Rev Ing Constr* [Internet]. 2016;31(1):5–16. Available from: <https://www.scielo.cl/pdf/ric/v31n1/art01.pdf>
  9. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Más de 400 accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades ocupacionales registró la Sunafil durante este año. [Internet]. Nota de Prensa. 2022 [cited 2024 May 8]. p. 1–12. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/612720-mas-de-400-accidentes-de-trabajo-incidentes-y-enfermedades-ocupacionales-registro-la-sunafil-durante-este-ano>
  10. Luna M. Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un hospital de Lima, 2023. [Internet]. [Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo.; 2023 [cited 2024 May 3]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132056/Luna\\_EME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132056/Luna_EME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  11. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Notificaciones de Accidentes de Trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. *Boletín Estadístico*



- [Internet]. 2024 [cited 2024 May 8];3–24. Available from:  
<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>
12. Diario Oficial el Peruano. Normas legales actualizadas. [Internet]. Poder Ejecutivo. 2013 [cited 2024 May 7]. p. 1–55. Available from:  
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
13. Sistema Normativo de Información Laboral. Ley de seguridad y salud en el trabajo. Ley n° 29783. Resolucion Ministerial N° 260 [Internet]. 2016 [cited 2024 May 3];6–39. Available from:  
[https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley N° 29783 Ley de Seguridad y salud en el Trabajo.pdf](https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley_N_29783_Ley_de_Seguridad_y_salud_en_el_Trabajo.pdf)
14. Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. Aprueban la Norma Basica de Ergonomia y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. [Internet]. Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR. Perú; 2008 [cited 2024 May 8]. p. 1–2. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394457-375-2008-tr>
15. Organizacion Internacional del Trabajo. Inspección de seguridad y salud en el trabajo. OIT [Internet]. 2017 [cited 2024 May 3];12–166. Available from:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_592318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf)
16. Soto-Chávez L, Ugalde-Vicuña J, Chang-Camacho L. Evaluación de la exposición a agentes de riesgo físico en centros de salud. Polo del Conoc [Internet]. 2020;5(10):424–39. Available from:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7659417.pdf>
17. Godoy M, Godoy M, Villasante G. Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una



- empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. Rev Ind Data [Internet]. 2022;25(1):51–77. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n1/1810-9993-idata-25-01-51.pdf>
18. Ortega J, Rodríguez J, Hernández H. Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. Acad Derecho [Internet]. 2017;8(14):155–75. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
19. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Riesgos Físicos [Internet]. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. 2015 [cited 2024 Jan 22]. p. 6–12. Available from: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-fisicos>
20. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sistema de gestión de la SST a nivel de la empresa. [Internet]. OIT. 2019 [cited 2024 Jan 22]. p. 1–17. Available from: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_152379/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152379/lang--es/index.htm)
21. González M. Riesgos químicos [Internet]. 2015. p. 1–170. Available from: [https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-06-01-MODULO\\_RIESGOS\\_QUIMICOS.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-06-01-MODULO_RIESGOS_QUIMICOS.pdf)
22. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Intituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Guia Tecnica para la evaluacion y prevencion de los riesgos relacionados con los agentes quimicos presentes en los lugares de trabajo. Gob España [Internet]. 2001;1(104):15–169. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Guía+técnica+para+la+evaluación+y+prevención+de+los+riesgos+relacionados+con+agentes+químicos+relacionados+con+los+lugares+de+trabajo/7ff71954-0742-4cf4-bc30-7a9ffea37429>
23. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Seguridad en la utilización de



- productos quimicos en el trabajo. [Internet]. OIT. 2000 [cited 2024 Jan 22]. p. 7–86. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112638.pdf)
24. Universidad de la Rioja. Riesgos biológicos [Internet]. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. 2015 [cited 2023 Mar 9]. Available from: [https://www.unirioja.es/servicios/sprl/pdf/curso\\_riesgos\\_biologicos.pdf](https://www.unirioja.es/servicios/sprl/pdf/curso_riesgos_biologicos.pdf)
25. División de compensación para trabajadores. La ergonomía para la industria en general. TDI [Internet]. 2019;5–26. Available from: <https://www.tdi.texas.gov/pubs/videoresourcessp/spwpgenergo.pdf>
26. Instituto Regional de Seguridad en el Trabajo de Madrid. Riesgos ergonómicos [Internet]. 2020. Available from: [https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual\\_riesgos\\_ergonomicos\\_2019\\_on\\_line\\_def\\_0.pdf](https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf)
27. Moreno B, Baez C. Factores y riesgo Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Soc Sci Med [Internet]. 2010;20(10):1–189. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+prácticas>
28. Garrido-Pinzón J, Uribe-Rodríguez A, Blanch J. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Acta Colomb Psicol [Internet]. 2011;14(2):27–34. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a03.pdf>
29. Asana T. Matriz de riesgos: cómo evaluar los riesgos para lograr el éxito del proyecto (incluye ejemplos). [Internet]. Planificacion de proyecto. E; 2024 [cited 2024 May 4]. p. 1–13. Available from: <https://asana.com/es/resources/risk-matrix->



template

30. Donawa Z. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Rev Ciencias Soc Aplicadas* [Internet]. 2018;2(8):43–63. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
31. Abril G. La calidad de vida en el trabajo y el importante papel de los recursos humanos [Internet]. Universidad de Valladolid; 2022. Available from: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53938/TFG-O-2068.pdf;jsessionid=8CB6E8909F7D3A5E55316D0DF9BFF916?sequence=1>
32. Araoz B. Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Cusco. Universidad Andina del Cusco.; 2022. Available from: [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5014/Berioska\\_Tesis\\_bachiller\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5014/Berioska_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
33. Vesga J. La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Rev Equidad y Desarro* [Internet]. 2019;1(33):1–16. Available from: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=eq>
34. Gómez-Bustamante E, Cogollo Z. Factores predictores relacionados con el bienestar general en adolescentes estudiantes de Cartagena, Colombia. *Rev Salud Pública* [Internet]. 2010;12(1):61–70. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v12n1/v12n1a06.pdf>
35. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. *Colecc Acad Ciencias Estrategicas* [Internet]. 2019;6(1):47–67. Available from: [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción\\_laboral\\_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción_laboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



36. Cruz S. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019. [Internet]. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42769>
37. Diaz J, Suarez S, Santiago R, Bizarro E. Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. Rev Venez Gerenc [Internet]. 2020;25(89):312–29. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>
38. Descriptores en Ciencias de la Salud. Calidad de vida. [Internet]. DeCS/MeSH. 2017 [cited 2024 Apr 5]. Available from: [https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=12225&filter=ths\\_termall&q=calidad de vida](https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=12225&filter=ths_termall&q=calidad de vida)
39. Olvera-Morán B, Samaniego-Zamora M. El desarrollo ergonómico a través de posturas forzadas en trabajo rutinario. Pol Con [Internet]. 2020;5(9):85–102. Available from: <file:///C:/Users/Hadid/Downloads/Dialnet-ElDesarrolloErgonomicoATravesDePosturasForzadasEnT-7554413.pdf>
40. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Rev Divers Perspect Psicol [Internet]. 2017;13(1):081–90. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
41. Lopez L. Enfermedades ocupacionales o relacionadas al Trabajo. Cart Educ [Internet]. 2017 [cited 2024 May 8];(6):7–16. Available from: <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/12012/cartilla6web.pdf?sequence=1>
42. Centro Nacional de Medios de Protección. Revisión de la guía técnica EPP.



- Ministerio de Empleo y Seguridad Social [Internet]. 2013 [cited 2024 May 8];12–29. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/214929/guia+epi+contenidos/6c631db0-bf01-4392-b6e5-38a49d19abb8>
43. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Reglamento de la ley N° 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo. [Internet]. Lima; 2012 [cited 2024 Apr 5]. (Decreto supremo). Report No.: 005. Available from: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
44. Real Academia Española. Labor [Internet]. RAE. 2014 [cited 2024 Apr 8]. Available from: <https://dle.rae.es/labor>
45. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo y la ocupación no son sinónimos [Internet]. ILOSTAT. 2019 [cited 2024 Apr 5]. Available from: <https://ilostat.ilo.org/es/work-and-employment-are-not-synonyms/>
46. Insituto de Cerámica y vidrio. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. [Internet]. 2014. p. 223–34. Available from: <https://www.icv.csic.es/prevencion/Documentos/manuales/polvo.pdf>
47. Unidad de Pervención de Riesgos Laborales. Ruido, Definiciones [Internet]. Universidad de Zaragoza. 2024 [cited 2024 Apr 9]. Available from: <https://uprl.unizar.es/higiene-industrial/ruido-definiciones>
48. Arcos M. La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones [Internet]. Universidad Andina Simón Bolívar; 2017. Available from: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La-sobrecarga.pdf>
49. Gil D. Riesgos de mantener una temperatura inadecuada en el espacio de trabajo.



- [Internet]. Universidad de Valencia. 2016 [cited 2024 Apr 8]. Available from: <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/blog/riesgos-mantener-temperatura-inadecuada-espacio-trabajo-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285974053926>
50. Yoo H, Yang M, Song J, Yoon J, Lee W, Jang J, et al. Investigation of working conditions and health status in platform workers in the republic of Korea. *Saf Health Work* [Internet]. 2024 [cited 2024 Apr 4];15(1):17–23. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791124000027>
51. Moustaq K, Sharker N, Hasnat A. The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: a cross-sectional study. *Informatics Med Unlocked* [Internet]. 2023 [cited 2024 Apr 4];38(1):101226. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352914823000680>
52. Chacón A, Avargues M, Pérez M, Borda M. Occupational psychosocial risks and quality of professional life in service sector workers with sensory processing sensitivity. *Behav Sci (Basel)* [Internet]. 2023 [cited 2024 Apr 3];13(6):496. Available from: <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/6/496/htm>
53. Tang C, Guan C, Liu C. Quality of working life of medical doctors and associated risk factors: a cross-sectional survey in public hospitals in China. *BMJ Open* [Internet]. 2022 [cited 2024 Apr 4];12(11):e063320. Available from: <https://bmjopen.bmj.com/content/12/11/e063320>
54. Romero L, Zambrano T. Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la cooperativa de transporte Reina del Camino, Cantón Chone [Internet]. [Tesis para optar el título de Ingeniería en Medio Ambiente]. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López; 2022





- [cited 2023 Mar 21]. Available from:  
[https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1793/1/TIC\\_IA12D.pdf](https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1793/1/TIC_IA12D.pdf)
55. Pérez M. Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe, en el período 2021 [Internet]. [Trabajo de investigación para optar el título de Psicóloga Industrial]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2022. Available from:  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26286/1/UCE-FCP-CPI-PEREZ MARTHA.pdf>
56. Rojas-Torres A, Tiga-Loza D, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2021;67(265):253–65. Available from:  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v67n265/1989-7790-mesetra-67-265-253.pdf>
57. Nascimento C, Cássia R de, Ribas P, Oliveira L de, Beck K, Botelho R, et al. Occupational risks in hospitals, quality of life, and quality of work life: a systematic review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021 [cited 2024 Apr 3];18(21):11434. Available from:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8582940/>
58. Ribeiro P, Souza S de, Sulyvan S, Cortez M, José V, Porcatti I. Quality of life, sociodemographic and occupational factors of working women. *Cien Saude Colet* [Internet]. 2019 [cited 2024 Apr 3];24(3):749–60. Available from:  
<https://www.scielo.br/j/csc/a/PdfPVrNTzxwRQK5V3j6fqNy/?lang=en>
59. Chavarry L. Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima.: Universidad César Vallejo; 2023 [cited 2023 Mar 20]. Available from:



- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108968/Chavarry\\_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108968/Chavarry_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
60. Sabastizagal I, Astete J, Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* [Internet]. 2020 [cited 2024 Apr 4];37(1):32–41. Available from: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
  61. Mamani D, Cruz L, Uscamaita A. Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago - Cusco, 2020 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios Intenacionales] Lima: Universidad Peruana Unión; 2020 [cited 2023 Mar 25]. Available from: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3669/Delfin\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3669/Delfin_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
  62. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020 [Internet]. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [cited 2023 Mar 22]. Available from: [http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantaha\\_Brighit\\_Travezaño\\_Aguilar.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantaha_Brighit_Travezaño_Aguilar.pdf)
  63. López P. Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020 [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios] Piura: Universidad César Vallejo; 2020 [cited 2023 Mar 23]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52732/López\\_SPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52732/López_SPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  64. Cueva P. Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en



- trabajadores de un Hospital Público de Lima [Internet]. [Tesis para optar por el grado de Maestro en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019 [cited 2023 Mar 26]. Available from:
- [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones\\_CuevaZambrano\\_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones_CuevaZambrano_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
65. Zea T. Incidencia de las manifestaciones del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2018. [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2021 [cited 2024 Apr 8]. Available from: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16601>
66. Tapara R. Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en la Unidad Minera San Rafael - Minsur S.A. [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero de Minas] Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2019 [cited 2023 Mar 25]. Available from: [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12799/Tapara\\_Quispe\\_Ronal\\_Abdón.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12799/Tapara_Quispe_Ronal_Abdón.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
67. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6th ed. McGRAW-HILL/Interamericana editores, editor. México; 2014. 6–632 p. Available from: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.Hernandez,Fernandez,yBaptista-MetodologíaInvestigacionCientífica6taed.pdf>
68. Escobar D, Vargas R. Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica - 2017 [Internet]. Universidad Nacional de Huancavelica. 2017. Available from: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/786d30db-4548->



4967-98d3-3b2a990442be/content



## ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
¿Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023?	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> – Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Identificar la relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> – Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023. – Existe relación entre riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo en trabajadores de una empresa privada, Puno-2023.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Riesgo ocupacional</p> <p><b>Variable dependiente</b> Calidad de vida laboral</p>	<p><b>Tipo</b> • Correlacional • Transversal</p> <p><b>Diseño</b> • No experimental</p> <p><b>Población</b> La población fue constituida por 300 trabajadores de una empresa privada, Puno 2023. La muestra fueron 170 trabajadores, mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta (para ambas variables).</p> <p><b>Instrumento</b> Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios uno para riesgo ocupacional y otro para calidad de vida laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 2. Instrumento



### CUESTIONARIO SOBRE RIESGO OCUPACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA,



PUNO-2023

**Instrucción:** Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas a continuación, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni es desacuerdo	En acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	RIESGOS FÍSICOS (RUIDO, VIBRACIÓN, CARGA TÉRMICA, HUMEDAD, ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN)	1	2	3	4	5
1	¿En el desempeño de sus actividades laborales, está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?					
2	¿Considera que las condiciones del flujo del aire en su área de trabajo son adecuadas?					
3	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?					
4	¿En su área de trabajo, está expuesto a altos niveles de humedad?					
5	¿Considera adecuada el nivel de iluminación en el lugar de trabajo y para las actividades que realiza?					
6	¿En su área de trabajo, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?					
7	¿Durante sus actividades de trabajo, está usted expuesto a vibraciones?					
	RIESGOS QUÍMICOS (LIQUIDOS, POLVO, GASES, VAPOR, HUMOS)	1	2	3	4	5
8	¿En el desempeño de sus actividades laborales usted se encuentra expuesto a químicos como combustible, lubricadores u otros productos químicos?					
9	¿En el desempeño de sus actividades laborales usted se encuentra expuesto a la polución?					
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales está en riesgo de sufrir algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas (intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros)?					
11	¿En su área de trabajo se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos?					



	<b>RIESGOS BIOLÓGICOS (VIRUS, BATERIAS, HONGOS, PARASITOS)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, tétanos, covid-19 u otros?					
13	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de salpicaduras, cortes, y otros?					
14	¿En su área laboral, los desechos contaminados se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?					
	<b>RIESGOS ERGONÓMICOS (POSTURAS FORZADAS, MOVIMIENTOS REPETITIVOS, MANIPULACION MANUAL DE CARGA)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?					
16	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos o esfuerzos físicos importantes que produzcan lesiones lumbares (torsión o inclinación del tronco)?					
17	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos e insuficiente tiempo de descanso?					
18	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos e insuficiente tiempo de descanso?					
19	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos o realizar tareas con alta exigencia visual o de gran minuciosidad?					
20	¿Los muebles (escritorio, silla, mesa u otros) son adecuados para su área de trabajo?					
21	¿Durante su jornada laboral manipula habitualmente cargas pesadas de aprox. 20Kg a más o levanta objetos grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable?					
	<b>RIESGOS PSICOSOCIALES (ESTRÉS LABORAL, INTERACCIÓN CON PERSONAS, SOBRECARGA LABORAL)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado?					
23	¿En el desarrollo de sus actividades posee periodos de descanso?					
24	¿Las relaciones entre compañeros y/o jefes son satisfactorias?					
25	¿Sus actividades laborales le ocasiona estrés laboral con mucha frecuencia?					
26	¿Percibe Usted que su trabajo ha cambiado su comportamiento y estilo de vida?					
27	¿Usted percibe que en su área labora existe mal clima laboral?					





## TEST DE ESCALA ABREVIADA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

**Instrucción:** Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					



### ANEXO 3. Consentimiento informado

## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La finalidad de proporcionar el presente consentimiento informado es solicitar la conformidad de la participación voluntaria en esta investigación, así como una clara explicación y con ello sus derechos como participante.

Yo al firmar este documento declaro haber recibido la información suficiente sobre la investigación así mismo doy mi consentimiento para participar de la presente investigación titulada: **“RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, PUNO-2023”**; recibí la información por las Srtas. Lisezt Paola Tito Ormachea y Edith Yessica Viveros Coaquira; bachilleres de la facultad de enfermería de la universidad nacional del altiplano de puno. Para ello he comprendido:

- Que la información que proporcione será utilizada solo para la investigación.
- Que la información que proporcione será confidencial y será custodiado con mucha reserva.
- Que puedo retirarme en cualquier momento aun habiendo aceptado participar en la investigación.
- Que puedo solicitar los resultados de la investigación.

Por consiguiente, firmo de forma **VOLUNTARIA** y doy mi **CONSENTIMIENTO** para participar en dicha investigación.

---

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Fecha:



#### ANEXO 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

##### Validez por juicio de expertos del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores

La validez por juicio de expertos se realizó mediante el índice de concordancia Fleiss-Kappa que se detalla a continuación.

Resultados del juez 01

Nº Ítem	Claridad en la redacción	Coherencia Interna	Inducción a una respuesta (SESGO)	Lenguaje adecuado con el nivel del informante	Mide lo que tiene que medir
Ítem 1	1	1	0	1	1
Ítem 2	1	1	1	1	1
Ítem 3	1	1	1	1	1
Ítem 4	1	1	1	1	1
Ítem 5	1	1	1	1	1
Ítem 6	0	1	1	1	1
Ítem 7	1	1	0	1	1
Ítem 8	1	1	1	0	1
Ítem 9	1	1	1	1	0
Ítem 10	1	1	1	1	1
Ítem 11	1	0	1	1	1
Ítem 12	1	1	0	1	1
Ítem 13	1	1	1	1	1
Ítem 14	1	1	1	1	1
Ítem 15	1	0	1	1	1
Ítem 16	1	1	1	1	1
Ítem 17	1	1	1	1	1
Ítem 18	1	0	1	1	1
Ítem 19	1	1	1	1	1
Ítem 20	1	1	1	1	1
Ítem 21	1	1	1	1	1
Ítem 22	1	1	1	1	1
Ítem 23	1	1	1	1	1
Ítem 24	1	1	1	1	1
Ítem 25	1	1	1	1	1
Ítem 26	1	1	1	1	1
Ítem 27	1	1	1	1	1
% concordancia	96.30%	88.89%	88.89%	96.30%	96.30%



## Resultados del juez 02

N° Ítem	Claridad en la redacción	Coherencia Interna	Inducción a una respuesta (SESGO)	Lenguaje adecuado con el nivel del informante	Mide lo que tiene que medir
Ítem 1	1	1	0	1	1
Ítem 2	1	1	1	1	1
Ítem 3	1	1	1	1	1
Ítem 4	1	1	1	1	1
Ítem 5	1	1	1	1	0
Ítem 6	0	1	1	1	1
Ítem 7	1	1	0	1	1
Ítem 8	1	1	1	0	1
Ítem 9	1	1	1	1	0
Ítem 10	1	1	1	1	1
Ítem 11	1	0	1	1	1
Ítem 12	1	1	0	1	1
Ítem 13	1	1	1	1	1
Ítem 14	1	1	1	1	1
Ítem 15	1	0	1	1	1
Ítem 16	1	1	1	1	1
Ítem 17	1	1	1	1	1
Ítem 18	1	1	1	1	1
Ítem 19	1	1	1	1	1
Ítem 20	1	1	1	1	1
Ítem 21	1	1	1	1	1
Ítem 22	1	1	1	1	1
Ítem 23	1	1	1	1	1
Ítem 24	1	1	1	1	1
Ítem 25	1	1	1	1	1
Ítem 26	1	1	1	1	1
Ítem 27	1	1	1	1	1
% concordancia	96.30%	92.59%	88.89%	96.30%	92.59%



### Resultados del juez 03

N° Ítem	Claridad en la redacción	Coherencia Interna	Inducción a una respuesta (SESGO)	Lenguaje adecuado con el nivel del informante	Mide lo que tiene que medir
Ítem 1	1	1	0	1	1
Ítem 2	1	1	1	1	1
Ítem 3	1	1	1	1	1
Ítem 4	1	1	1	1	1
Ítem 5	1	1	1	1	0
Ítem 6	1	1	1	1	1
Ítem 7	1	1	0	1	1
Ítem 8	1	1	1	0	1
Ítem 9	1	1	1	1	0
Ítem 10	1	1	1	1	1
Ítem 11	1	1	1	1	1
Ítem 12	1	1	0	1	1
Ítem 13	1	1	1	1	1
Ítem 14	1	1	1	1	1
Ítem 15	1	0	1	1	1
Ítem 16	1	1	1	1	1
Ítem 17	1	1	1	1	1
Ítem 18	1	1	1	1	1
Ítem 19	1	1	1	1	1
Ítem 20	1	1	1	1	1
Ítem 21	1	1	1	1	1
Ítem 22	1	1	1	1	1
Ítem 23	1	1	1	1	1
Ítem 24	1	1	1	1	1
Ítem 25	1	1	1	1	1
Ítem 26	1	1	1	1	1
Ítem 27	1	1	1	1	1
% concordancia	100.00 %	96.30%	88.89%	96.30%	92.59 %



---

**Coherencia interna**

Estadístico	Kappa	Z	P Valué
Valor	0.787	7.082	0.000

Los tres jueces tienen concordancia estadística al 95% de confianza respecto a la validez del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores en la coherencia interna, con un coeficiente Kappa de 0.787.

---

**Inducción a una respuesta (SESGO)**

Estadístico	Kappa	Z	P Valué
Valor	0.861	7.752	0.000

Los tres jueces tienen concordancia estadística al 95% de confianza respecto a la validez del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores en la inducción a una respuesta (SESGO), con un coeficiente Kappa de 0.861.

---

**Lenguaje adecuado con el nivel del informante**

Estadístico	Kappa	Z	P Valué
Valor	0.737	6.633	0.000

Los tres jueces tienen concordancia estadística al 95% de confianza respecto a la validez del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores en el lenguaje adecuado con el nivel del informante con un coeficiente Kappa de 0.737.

---

**Mide lo que tiene que medir**

Estadístico	Kappa	Z	P Valué
Valor	0.640	5.760	0.000

Los tres jueces tienen concordancia estadística al 95% de confianza respecto a la validez del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores respecto a que mide lo que tiene que medir con un coeficiente Kappa de 0.640.



## Confiabilidad del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores

La confiabilidad del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores se calculó mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 26 trabajadores, cuyo valor oscila entre 0 y 1 con la siguiente interpretación:

Rango	Interpretación
0.81-1	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21- 40	Baja
0.01- 0.20	Muy baja

Nota. Según Palella y Martins

N° Ítems	Muestras	Alfa de Cronbach
27	26	0.7296

Nota. Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0.7296 que se interpreta como una alta confiabilidad del instrumento sobre riesgo ocupacional en trabajadores. Lo que hace viable la aplicación del instrumento siendo válido y confiable.

N° Ítem	Alfa de Cronbach
item1	0.7294
item2	0.7408
item3	0.7196
item4	0.7224
item5	0.7241
item6	0.706
item7	0.7095
item8	0.7143
item9	0.725
item10	0.7165
item11	0.7142
item12	0.7265
item13	0.7177
item14	0.719
item15	0.7146
item16	0.713
item17	0.7154



item18	0.7219
item19	0.7155
item20	0.7292
item21	0.6846
item22	0.7637
item23	0.7237
item24	0.7281
item25	0.731
item26	0.7283
item27	0.7285

Nota. Elaboración propia

Los 27 ítems tienen una confiabilidad mayor a 0.70 exceptuando el ítem 21 de 0.6846 aun así son considerados los 27 ítems con alta confiabilidad.





### Validez por juicio de expertos del instrumento sobre calidad de vida laboral

Item	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1

Fuente: Elaborado por Cruz (36).

### Validez por juicio de expertos del instrumento sobre calidad de vida laboral

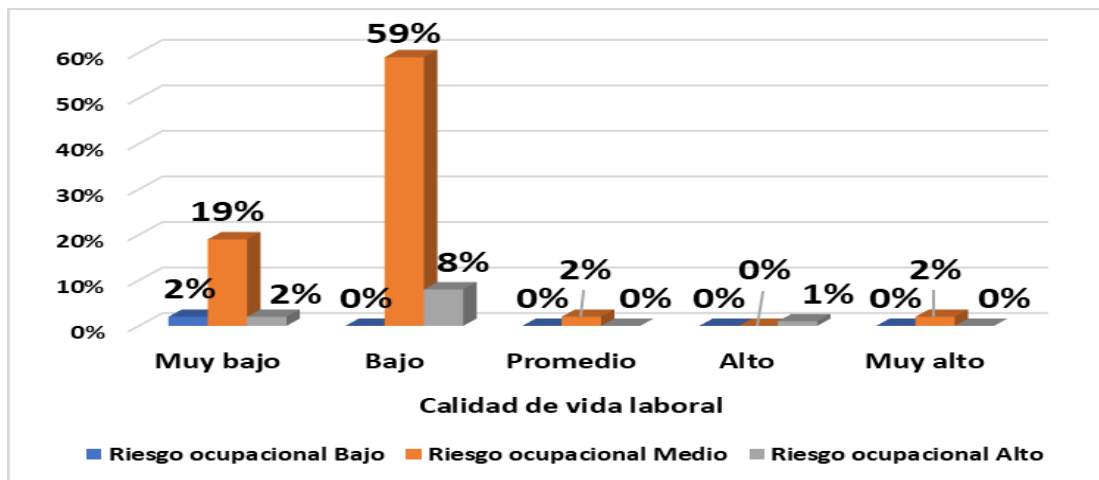
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	19

Fuente: Elaborado por Cruz (36).

## ANEXO 5: Figuras de los resultados obtenidos

**Figura 1**

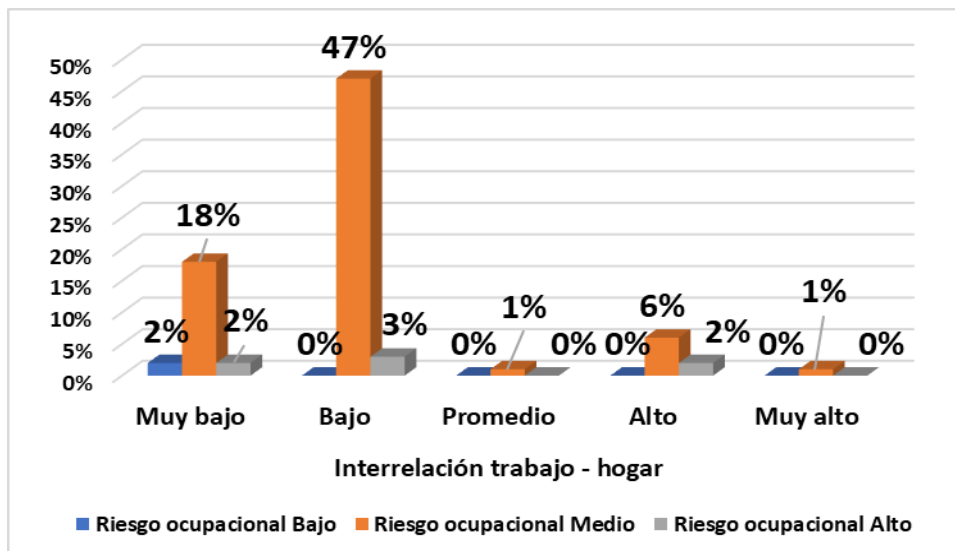
*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa privada, Puno - 2023.*



**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

**Figura 2**

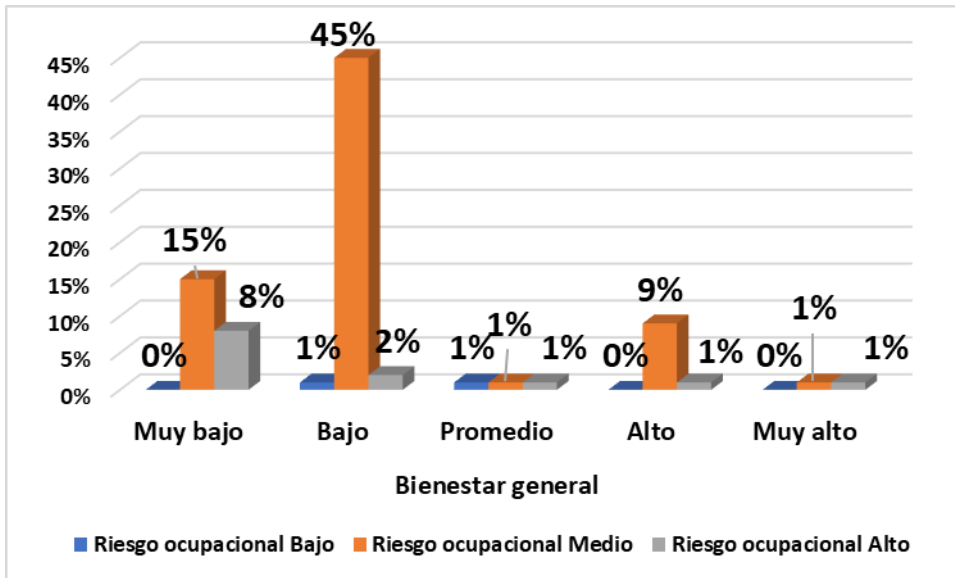
*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión interrelación trabajo-hogar.*



**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

**Figura 3**

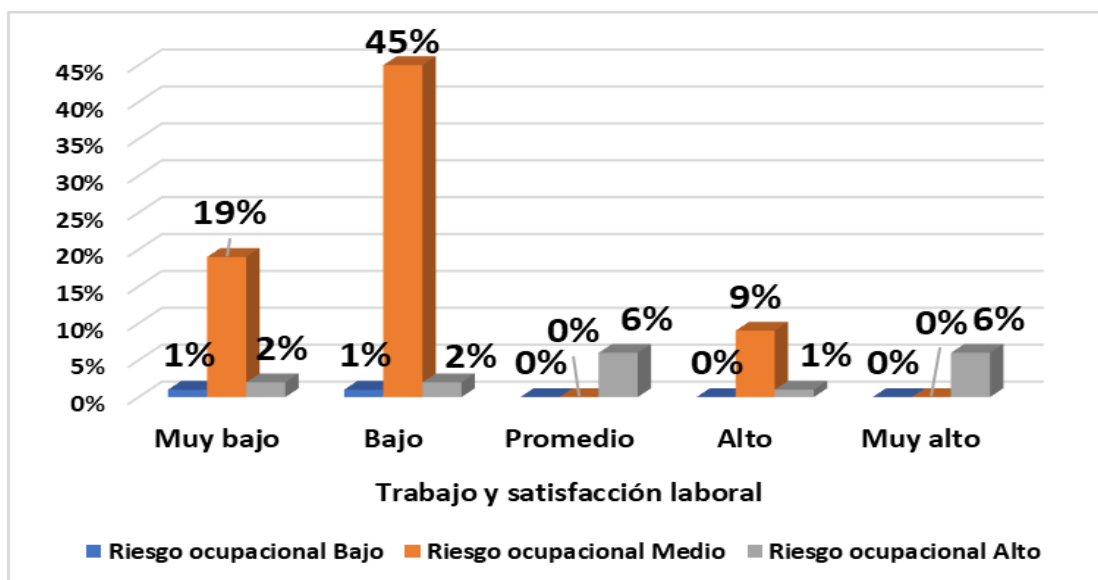
*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión bienestar general.*



**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

**Figura 4**

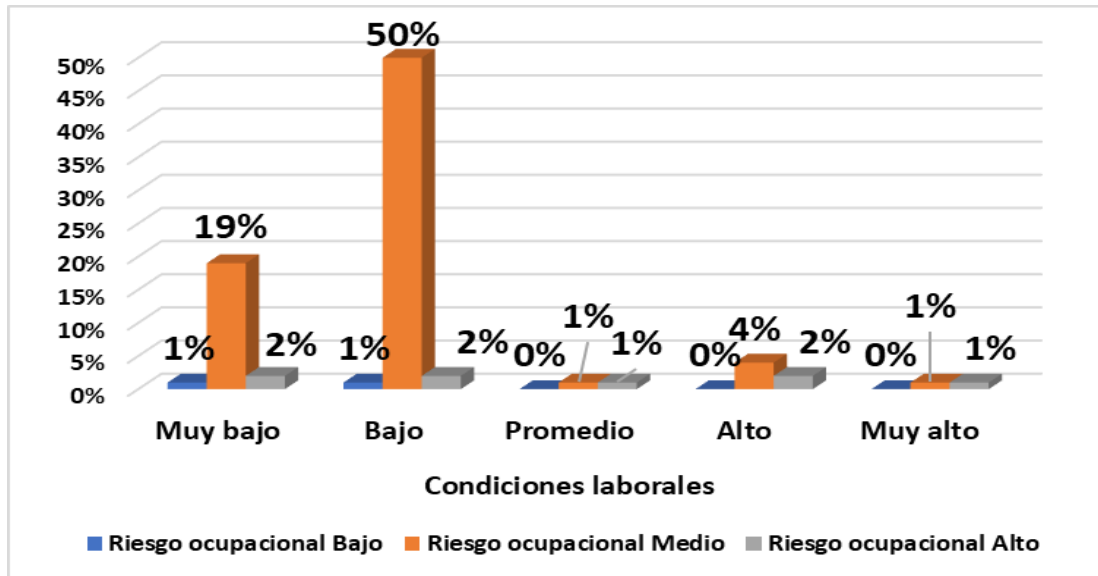
*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión trabajo y satisfacción laboral.*



**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

**Figura 5**

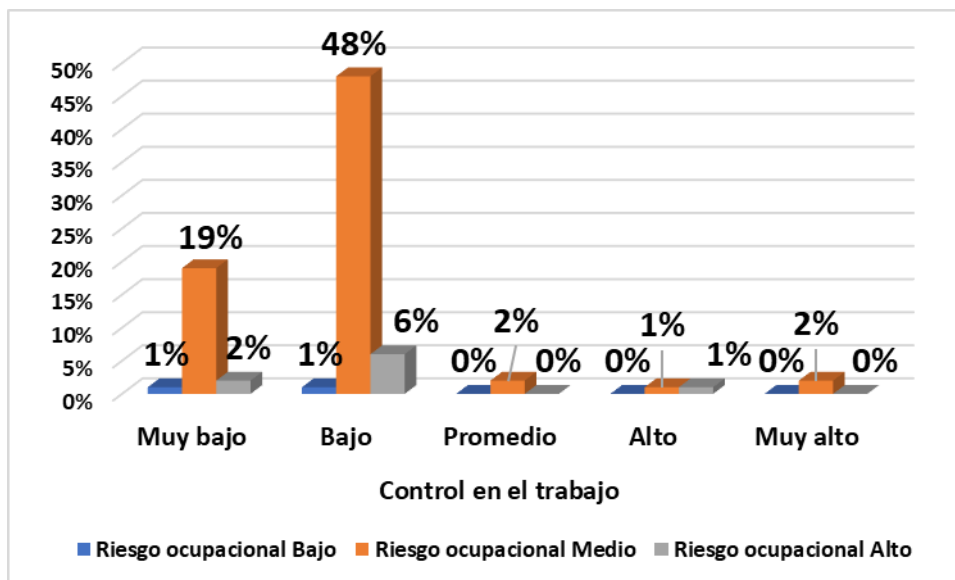
*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión condiciones laborales.*



**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

**Figura 6**

*Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral según dimensión control en el trabajo.*



**Fuente:** Cuestionario sobre riesgo ocupacional y Test de Escala abreviada de calidad de vida laboral.

ANEXO 6: Base de datos

Item	Riesgo ocupacional															Calidad de vida laboral																																					
	Riesgos ocupacionales físicos					Riesgos ocupacionales químicos					Riesgos ocupacionales biológicos					Riesgos ocupacionales ergonómicos					Riesgos psicosociales					Interrelación trabajo - hogar					Bienestar general					Trabajo y satisfacción laboral					Condiciones laborales					Control en el trabajo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	I5	I6	I13	I14	I15	I17	I19	I8	I12	I16	I1	I2	I3	I7	I9	I10	I11	I4	I18							
1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	1	1						
2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2					
3	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1			
5	5	1	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1			
6	5	1	5	2	4	4	4	1	5	1	1	3	3	3	4	4	4	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1			
7	1	1	5	4	5	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
8	5	1	4	4	4	5	5	1	5	1	1	3	3	3	5	5	1	4	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
9	4	1	5	2	4	4	2	2	1	2	3	3	3	1	1	4	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1					
10	4	1	4	1	5	5	1	2	1	1	3	3	3	1	1	5	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
11	5	1	4	4	4	5	5	1	5	1	1	3	3	5	5	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
12	2	1	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1			
13	5	2	4	4	4	5	4	4	5	3	2	5	5	5	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
14	5	2	1	4	2	5	2	4	2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	4	5	5	3	4	5	3	4	5	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
15	5	2	4	4	4	5	4	5	2	1	4	3	5	5	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
16	5	2	4	1	1	4	4	2	4	2	2	1	4	3	5	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1		
17	4	2	4	1	5	4	5	1	5	1	1	4	3	4	4	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1			
18	2	1	5	4	5	1	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5	1	1	3	5	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1					
19	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	1	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
20	4	2	4	2	4	2	2	5	2	2	1	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1				
21	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	1	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1		
22	5	2	5	1	5	5	1	2	1	1	1	4	3	1	1	4	2	2	3	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1		
23	4	1	5	1	4	4	2	1	2	1	1	4	3	1	1	5	1	2	3	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1		
24	5	2	4	2	4	4	2	1	2	2	1	4	3	1	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	
25	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	4	5	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	
26	5	2	4	2	4	4	3	2	5	2	1	1	4	3	4	4	4	1	1	3	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	
27	5	1	4	4	4	4	4	1	5	1	1	1	4	3	5	5	1	4	1	4	1	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	
28	1	5	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	5	5	3	1	5	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	
29	5	1	5	4	4	5	1	5	1	1	1	4	3	3	4	1	5	1	4	1	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
30	5	1	5	4	4	4	2	5	2	2	1	4	3	3	4	1	5	1	4	1	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2		
31	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	1	4	3	2	2	2	4	4	1	1	5	5	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2		









## ANEXO 7: Evidencia fotográfica





## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo EDITH YESSICA VIVEROS COAQUIRA,  
identificado con DNI 74820840 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

" RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, PUNO-2023."

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 20 de MAYO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo LISEZT PAOLA TITO ORMACHEA identificado con DNI 71003721 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, PUNO-2023.”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 20 de MAYO del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo EDITH YESSICA VIVEROS COAQUIRA,  
identificado con DNI 74820840 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

" RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, PUNO-2023."

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 20 de MAYO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo LISEZT PAOLA TITO ORMACHEA,  
identificado con DNI 71003721 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, PUNO-2023.”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 20 de MAYO del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella