

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas  
del Distrito de Santiago - Cusco, 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en  
Administración y Negocios Internacionales

Por:  
Delfín Mamani Aguilar  
Luz Mery Cruz Canahuirí  
Arnaldo Uscamaita Quispe

Asesor:  
Mg. Nestor Roger Apaza Apaza

**Lima, noviembre de 2020**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE LA TESIS

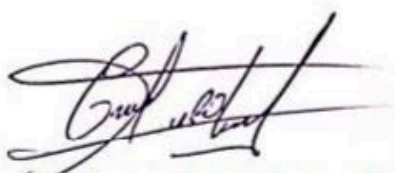
Mg. Nestor Roger Apaza Apaza, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "RIESGO OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS BOTICAS DEL DISTRITO DE SANTIAGO - CUSCO, 2020." constituye la memoria que presentan los estudiantes: Delfín Mamani Aguilar, Luz Mery Cruz Canahuirí y Arnaldo Uscamaita Quispe. Para aspirar Título Profesional de Licenciado en Administración y negocios internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 09, diciembre del año 2020.



Mg. Néstor Roger Apaza Apaza

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 16 días del mes de noviembre del año 2020 siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección de (de la) presidente(a): Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez el secretario: Mg. Gloria Ivon Luy Medina y como miembro: Lic. Jharmeli Rodríguez De La Cruz y el asesor(a): Mg. Nestor Roger Apaza Apaza, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de tesis titulado “Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago - Cusco, 2020” de los (las) bachilleres:

1. Luz Mery Cruz Canahuiri
2. Delfín Mamani Aguilar
3. Arnaldo Uscamayta Quispe

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por los candidatos. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Luz Mery Cruz Canahuiri

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Delfin Mamani Aguilar

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (c): Arnaldo Uscamayta Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los candidatos a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente



\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (c)

## Índice

DECLARACION JURADA.....	i
Acta de sustentación .....	ii
<b>Resumen</b> .....	4
<b>Abstract</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	5
<i>Revisión de la literatura</i> .....	7
<i>Calidad de vida laboral</i> .....	7
<i>Factores de riesgos ocupacionales</i> .....	9
<b>Metodología</b> .....	9
<b>Resultados</b> .....	12
<b>Discusión</b> .....	15
<b>Conclusiones</b> .....	17
<b>Referencias</b> .....	19
<b>Figuras y tablas</b> .....	23
<i>Figura 1. Dimensiones de las variables de estudio.</i> .....	23
<i>Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores de boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.</i> .....	23
<i>Tabla 2. Percepción de la calidad de vida laboral en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.</i> .....	24
<i>Tabla 3. Percepción de los riesgos ocupacionales en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.</i> .....	24
<i>Tabla 4. Relación entre la percepción de la calidad de vida laboral y los riesgos ocupacionales en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.</i> .....	24
<i>Tabla 5. Relación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de los riesgos ocupacionales en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.</i> .....	25
<b>Anexos</b> .....	26
Evidencia de sumisión de artículo.....	26
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	26
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	28
Anexo 3: Cuestionario y consentimiento informado.....	30
Anexo 4: Validación del Cuestionario.....	6
Copia de inscripción de perfil de proyecto de tesis aprobado en formato artículo .....	12

# Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago - Cusco, 2020.

## Occupational risk and Quality of Work Life among workers in Santiago district pharmacies, Cusco, 2020.

Delfín Mamani Aguilar\*, Luz Mery Cruz Canahuiri<sup>1</sup>, Arnaldo Uscamaita Quispe<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Perú*

---

### Resumen

La calidad de vida laboral integra fenómenos que surgen en la interacción de una persona y el entorno en el que trabaja. La calidad de vida laboral puede ser influenciada por cambios en el entorno laboral como son los riesgos ocupacionales. En ese sentido este estudio tuvo como objetivo estudiar los efectos de los riesgos ocupacionales sobre la calidad de vida laboral en las boticas del distrito de Santiago, Cusco, 2020. Esta investigación fue de tipo Correlacional no experimental e involucró una muestra de 132 trabajadores pertenecientes a 66 boticas. Para la medición de la calidad de vida laboral y riesgos laborales se utilizaron dos instrumentos con niveles de confiabilidad de 0.66 y 0.88, respectivamente. Se encontró que los trabajadores perciben a la calidad de vida laboral como adecuada en las dimensiones: medio ambiente, desarrollo profesional, beneficios socioeconómicos, sentido de pertenencia y proceso de participación. Sin embargo, un 55.5% de los trabajadores indicaron encontrarse insatisfechos en su trabajo. Seguidamente se encontró que los trabajadores estuvieron de acuerdo en la existencia de riesgos físicos, químicos y biológicos, sin embargo, un 55.5% estuvieron en desacuerdo con la presencia de riesgos de tipo ergonómicos. Según nuestro análisis principal, se encontró que la calidad de vida laboral está relacionada a los riesgos ocupacionales en las boticas del distrito de Santiago (p-valor=0.001, Taub Kendall). En nuestra muestra y lugar de estudio se concluye que una buena calidad de vida laboral está relacionada específicamente al control o niveles reducidos de los riesgos ergonómicos.

*Palabras clave: Riesgo ocupacional, calidad de vida laboral, boticas, farmacias, salud ocupacional*

---

### Abstract

Quality of work life integrates phenomena of the interaction between a person and the environment in which they work. Quality of work life can be influenced by changes in the work environment such as occupational risks. In this sense, this study aimed to study the effects of occupational risks on the quality of working life of pharmacy workers in the Santiago district, Cusco, 2020. This research was non-experimental correlational and involved a sample of 132 workers belonging to 66 drug stores. Two instruments were used to measure the quality of work life and occupational risks with confiability levels of 0.66 and 0.88, respectively. We found that the workers perceived the quality of work life as adequate in the dimensions: work environment, professional development, socioeconomic benefits, sense of belonging and participation process. Interesting, 55.5% of the workers indicated that they were dissatisfied with their work. In addition, we found that the workers agreed on the existence of physical, chemical and biological risks in their environment. However, 55.5% of the workers disagreed with the presence of ergonomic risks. According to our main analysis, it was found that the quality of work life is related to occupational risks in the pharmacies of the Santiago district (p-value=0.001, Taub Kendall). However, it was found that ergonomic risks represent the expected relationship. In our sample and place of study, we concluded that a good quality of work life is specifically related to the control and reduced levels of ergonomic risks.

*Keywords: Occupational risk, quality of work life, pharmacies, occupational health*

---

\* Autor de correspondencia: *Delfín Mamani A.*  
Correo electrónico: \* *delfinmamani@upeu.edu.pe*

## **Introducción**

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria que protege la salud de los trabajadores (Garrido-Pinzón et al., 2011); teniendo como meta, lograr la prevención y reducción de condiciones de riesgo que puedan desencadenar enfermedades o muerte de los trabajadores, elevando de esta manera la calidad de vida laboral en la organización (Garzón et al., 2010).

Si bien, la calidad de vida laboral (CVL) es un término muy complejo de estudiar y por ende de definir, está relacionada a aquellos efectos que el entorno laboral ejerce sobre la satisfacción laboral, satisfacción personal, felicidad y bienestar general de la persona (Sattar, 2018; Sirgy et al., 2001). Uno de los factores que viene afectando este bienestar es el crecimiento tecnológico y la innovación en procesos, que han generado gran competitividad entre empresas, las cuales en un intento de mejorar su productividad y efectividad han desarrollado cambios rápidos y frecuentes, que generan un impacto negativo en la CVL de sus trabajadores (Klein et al., 2019). La calidad de vida laboral se puede representar en dos dimensiones: objetivo y subjetivo. El primero incluye las percepciones del trabajador en cuanto a factores ambientales, técnicos, salariales, de seguridad y de higiene principalmente. Mientras que el segundo grupo hace referencia a aquellas percepciones asociadas a las condiciones laborales, estrés, ambiente social, clima organizacional, promociones, entre otras (Blanch, 2014).

En el mismo contexto, los riesgos ocupacionales son todas aquellas posibilidades de daño durante la realización de tareas laborales que una persona podría sufrir. Las fuentes de riesgos ocupacionales pueden ser diversas. Existen los riesgos físicos, químicos, biológicos o los psicosociales (Cabaleiro, 2010). Los riesgos físicos pueden abarcar aquellos factores del ambiente que pueden afectar al trabajador como por ejemplo el ruido, la temperatura, iluminación, vibración, radiaciones, humedad, etc. Los riesgos químicos involucran todos aquellos contaminantes presentes en la realización de tareas laborales. Así también, involucran todos aquellos químicos

usados en el trabajo desde jabones, desinfectantes hasta ácidos corrosivos. Estos agentes químicos son potencialmente dañinos porque de acuerdo a su concentración, exposición y vía de ingreso al organismo podría causar intoxicaciones que podrían en ocasiones ser fatales. Los riesgos biológicos involucran a todo agente infeccioso (Virus, bacterias, hongos o parásitos) que pueden desencadenar enfermedades contagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones. En los centros de salud; como hospitales, clínicas, farmacias o boticas; los trabajadores están en mayores exposiciones a riesgos biológicos (Ángela, 2008; Dolores, 1998).

El sector salud es uno de los sectores laborales que tardíamente se benefician de la atención médica, considerándose uno de los sectores con mayores niveles de estrés y menor calidad de vida (Arenas-Sánchez & Pinzón-Amado, 2011; Jiménez Paneque & Pavés Carvajal, 2015). El bajo nivel de calidad de vida laboral entre el personal de salud ha sido asociado a los siguientes factores: entorno físico, demandas de trabajo, contenidos de trabajo, elementos contractuales y económicos, desempeño del rol, dificultades en las relaciones interpersonales, desarrollo profesional, características de la propia organización y factores extra-organizacionales (Rodríguez-Marín, 2010).

En ese sentido la prevención de riesgos ocupacionales tendría una gran influencia positiva en la satisfacción y seguridad de los trabajadores del sector salud (Gonzales & Vargas, 2017; Gonzalez-Cruz et al., 2016). Sin embargo, la presencia de la pandemia generada por COVID-19, ha evidenciado que la seguridad y la salud ocupacional adquieren una importancia mayor ante esta y otra más que se presentan en la vida laboral, específicamente en el personal que presta los servicios de expendio de medicamentos, como boticas y farmacias. En este sentido, el personal de las boticas puede estar expuestos a riesgos ocupacionales debido a que las líneas de gestión no son principalmente atendidas por profesionales químicos farmacéuticos. Dada las circunstancias, en el distrito de Santiago de la provincia de Cusco la cantidad de boticas es mayor a de farmacias, lo cual

posiciona a las primeras a mayor ocurrencia de riesgos ocupacionales por sobrecarga de atenciones en sus servicios de atención al cliente en todos los contextos de salubridad de la comunidad. Por lo tanto, es primordial la adopción de medidas de seguridad laboral en las boticas, con el fin de prevenir y mitigar los riesgos ocupacionales y accidentes laborales (Bermejo-Vicedo & Queralt, 2020).

Por estas razones surge el interés de conocer el efecto o relación que tendría la percepción de riesgos ocupacionales de los trabajadores de las boticas del distrito de Santiago de la provincia de Cusco sobre los niveles de calidad de vida laboral.

El estudio de este problema beneficiará a las empresas del rubro de la salud que expenden medicamentos, como las boticas del distrito de Santiago y como de los trabajadores. El beneficio radicaría primero, en la evaluación del reconocimiento de los trabajadores sobre los riesgos ocupacionales existentes y si estos riesgos están afectando la calidad de vida laboral de sus trabajadores. De ser así, los resultados de este estudio podrán extender sus beneficios a otras empresas ubicadas en el ámbito nacional que se dedican a este tipo de servicio. Así mismo los hallazgos de este estudio permitirán a las empresas tomar medidas y precauciones para reducir los riesgos de la salud laboral y evitar impactos negativos en su productividad, así como en la eficacia y eficiencia de la prestación de servicios y venta de productos.

### *Revisión de la literatura*

#### *Calidad de vida laboral*

La calidad de vida laboral según Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) es un proceso que responde a las necesidades de los empleados mediante el desarrollo de oportunidades para los empleados sobre la toma de decisiones y planificación de su vida laboral. Así mismo, González (2010) expresa que la calidad de la vida laboral es un proceso llevado a cabo por una organización



para garantizar el bienestar de los empleados, seguridad laboral, satisfacción laboral, un buen sistema de recompensas, beneficios para empleados, participación de los empleados en el logro de los objetivos establecidos por la organización.

Las empresas son responsables de mantener una adecuada calidad de vida laboral (CVL) y fomentar las capacidades de la fuerza laboral para que sean capaces de contribuir óptimamente al alcance de las metas de la compañía. Sojka (2014) define la calidad de la vida laboral como un conjunto de fenómenos y atributos que surgen en la interacción de una persona y el entorno en el que trabaja. Además, señala que una situación ideal en un entorno de trabajo está marcada por un alto nivel de satisfacción laboral de los trabajadores debido a un salario adecuado, garantías de continuidad en el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional. Baleghizadeh (2012) sugiere que la calidad de vida laboral es un constructo diferente al concepto de satisfacción laboral pero relacionado con el bienestar de los empleados. La CVL es diferente a la satisfacción laboral, ya que la satisfacción laboral es un resultado de la CVL. Por lo tanto, la CVL es importante ya que según estudios anteriores hay evidencia que demuestra que los empleados felices son más productivos, leales y dedicados. está relacionada al efecto que ejerce el lugar de trabajo sobre la satisfacción laboral.

Se considera que la CVL tiene un impacto en una variedad de resultados conductuales como la satisfacción laboral, menor rotación del personal y percepciones de salud (Chan & Wyatt, 2007); desempeño laboral, identificación organizacional, intención de dejar de fumar, alienación personal y compromiso laboral (Kanten & Sadullah, 2012; Sirgy et al., 2001). Existen varios instrumentos publicados diseñados para medir la CVL. Estos incluyen la Escala de Calidad de Vida Laboral (QWLS) (Sirgy et al., 2001), la Calidad de Trabajo de las Enfermeras Cuestionario de vida (Hsu, 2016), Cuestionario de calidad de vida laboral (Elizur & Shye, 1990) y cuestionario sobre calidad de vida laboral en empresas de servicios turísticos (Molina Germán et al., 2018).

Aunque la definición conceptual de CVL puede diferir entre estudios, generalmente se acepta que CVL está relacionada con la felicidad, el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

### *Factores de riesgos ocupacionales*

El desarrollo de toda actividad económica involucra ciertas actividades, operaciones o procedimientos que pueden involucrar riesgos para la salud y el medio ambiente (Alli., 2008). Por lo tanto, la exposición a estos factores de riesgo genera una alta probabilidad de que una enfermedad, accidente u otro efecto dañino ocurra. Estos factores de riesgo se pueden agrupar en cuatro categorías (Ioha, 2020), descritas a continuación. Los factores de riesgos físicos están asociados a un cambio imprevisto de energía entre el ambiente y el individuo, por ejemplo: Ruido, radiación, vibración, iluminación, ventilación, temperatura, presión, humedad, etc. Los factores de riesgos químicos están relacionados a ciertas sustancias de naturaleza sintética, orgánica, inorgánica o bionatural con efecto corrosivo, irritantes, asfixiantes o tóxicos presentes en el entorno laboral. Los factores de riesgo biológicos están constituidos por microorganismos como bacterias, virus, hongos o parásitos. Los factores de riesgo ergonómicos hacen referencia a la interacción física de los trabajadores con el ambiente laboral (World Health Organization, 2001).

## **Metodología**

### *Tipo y Diseño de la Investigación*

Según Hernández-Sampieri (2018), el estudio fue de tipo correlacional ya que busca medir la relación entre las variables Calidad de vida laboral y riesgos ocupacionales con un diseño no experimental ya que ninguna de las dos variables fue manipulada en la población objetivo de este estudio. La ejecución de esta investigación se llevó a cabo en el distrito de Santiago, de la ciudad de Cusco, en Perú, durante el año 2020. Adicionalmente, este estudio recolectó el permiso de parte de cada entidad involucrada a través de un consentimiento informado. De forma similar, cada

participante fue instruido sobre el contenido de este estudio y su aprobación de participar fue confirmada a través de un consentimiento informado.

#### *Población y Muestra*

En el distrito de Santiago de la provincia de Cusco existen un aproximado de 100 boticas registradas y un promedio de dos trabajadores por cada botica. Utilizando esta información se calculó un tamaño de muestra a través de la ecuación estadística para proporciones poblacionales. Para una población total de 200 trabajadores y considerando un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95% se calculó una muestra de 132 trabajadores pertenecientes a 66 boticas. El tipo de muestreo a desarrollar fue de tipo aleatorio simple. Como criterios de inclusión se consideró lo siguientes: trabajadores de boticas pertenecientes al distrito de Santiago; trabajadores de boticas con al menos 1 mes de antigüedad realizando labores en la institución y trabajadores que aprueben y firmen el consentimiento informado. Y como criterios de exclusión se seleccionaron los siguientes: los trabajadores de farmacias, los trabajadores de farmacias con labor de tiempo parcial que laboran menos de 8 hora de labores diario y trabajadores que laboren en boticas pertenecientes a grandes cadenas farmacéuticas.

#### *Instrumentos*

Este estudio utilizó como técnicas de recolección de datos cuestionarios desarrollados. La calidad laboral se midió utilizando el cuestionario desarrollado por Huerta (2003) y validado por Molina (2018). Este instrumento estuvo constituido por con un total de 29 preguntas divididas en 6 dimensiones: desarrollo personal (3 ítems), beneficios socioeconómicos (4 ítems), satisfacción en el trabajo (5 ítems), sentido de pertenencia (5 ítems), proceso de participación (5 ítems) y medio ambiente de trabajo (7 ítems). El nivel de medición de este cuestionario corresponde a una escala tipo Likert de cinco posibles respuestas: 1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo. Mientras que los riesgos ocupacionales se midieron a través del cuestionario de Gonzales & Vargas (2017). Este

cuestionario en su estado primario estuvo conformado por 33 ítems distribuidos en 5 dimensiones (físicos, químicos, biológicos psicosociales y ergonómicos), la dimensión psicosocial (conformado por 6 preguntas) fue excluida considerando que los contextos del ámbito del servicio de las boticas no ejercen presión social; debido a que el número de las boticas es grande en relación a la población del distrito. Así mismo el personal de las boticas están conformado por uno o dos trabajadores además el ejercicio de gestión de la botica por parte de los dueños no ejerce presión laboral por estas razones se excluyó esta dimensión, quedando 27 ítems. Por otro lado, de la dimensión de riesgos químicos se suprimió dos ítems que por su naturaleza no se hallan en el contexto de la aplicación quedando así 25 ítems. agrupados en 4 dimensiones: riesgos físicos (7 ítems), riesgos químicos (5 ítems), riesgos biológicos (5 ítems) y riesgos ergonómicos (8 ítems) (Figura 1).

La adaptación y validación de cada cuestionario fue realizada a través de un juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada usando el coeficiente Alfa de Cronbach. Para el instrumento de Calidad de Vida Laboral el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.66 mientras que el valor del mismo coeficiente para el cuestionario de riesgos ocupacionales fue de 0.88, quedando ambos instrumentos de medición fueron confiables y aceptables.

#### *Análisis estadístico de datos*

Para contrastar la existencia de relación entre el nivel del riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral, entre los trabajadores de las boticas del distrito de Santiago - Cusco, 2020, se hizo uso del coeficiente Taub de Kendall que evalúa la existencia de una estructura de asociación o relación entre dos variables ordinales con escalas de tipo Likert (Hernández-Sampieri, 2018). Por lo tanto, siendo que dos variables principales (Calidad de vida laboral y riesgos ocupacionales) tienen escalas de tipo ordinal, la comprobación de hipótesis se realizó mediante la prueba estadística Taub de Kendall. Las estadísticas descriptivas se realizaron mediante medidas de

frecuencia y tendencia central. El contraste de las hipótesis planteadas en este estudio se realizó utilizando el software estadístico SPSS.

## **Resultados**

### *Características de la muestra*

Este estudio involucró la participación de 132 trabajadores de boticas del Distrito de Santiago, provincia de Cusco, Perú. De estos participantes el 83,3% fueron de género femenino mientras que el 16,7% fueron de género masculino. El 47% de los encuestados estuvieron entre los 21 y 30 años de edad seguido de un 27,3% entre 31 y 41 años de edad. El máximo grado de instrucción (superior) perteneció solo a un 35,6%. Considerando la antigüedad de los trabajadores en su institución actual el 50% de los participantes presentaron una permanencia menor a 5 años y el 32,6% una permanencia entre 6-10 años. En la siguiente tabla, se presentan algunas características generales sobre los participantes de este estudio (Tabla 1).

### *Estado actual de la calidad de vida laboral*

En base al análisis descriptivo de la percepción de la calidad de vida laboral en las boticas del distrito de Santiago, el 64,2% de la población se manifestó en acuerdo con el medio ambiente de trabajo (medidas de higiene industrial, orden, seguridad, etc.). De igual manera el 60,6% de los participantes comunicó estar en acuerdo con el desarrollo profesional en su institución. Un 52,1% de los trabajadores afirmó estar de acuerdo con los beneficios socioeconómicos que brinda su institución como salarios, bonos navideños, vacaciones, etc. El 62,4% de los participantes declaró estar en acuerdo con el sentimiento de pertenencia hacia su institución, así como el 59,4% afirmó que si existe fomento del proceso de participación en su institución. Sin embargo, a nivel de satisfacción en el trabajo, la mayoría de los encuestados declaró estar en desacuerdo (51,1%) o ni en acuerdo ni en desacuerdo (26,4%) (Tabla 2). Este último resultado, estaría relacionado a factores personales que influyen en la motivación de los trabajadores.

### *Estado actual de los riesgos ocupacionales*

De acuerdo al análisis por dimensiones de los riesgos ocupacionales, el 49,1% de los encuestados manifestó estar en acuerdo con la existencia de riesgos físicos en su institución. Por ejemplo, los trabajadores percibieron que no cuentan con un espacio suficiente en su área de trabajo, afirmaron la existencia de filtraciones de ruido, así como baja iluminación y ventilación. El 32,7% de los trabajadores afirmó que están en desacuerdo con la existencia de riesgos químicos en su área de trabajo, sin embargo y contradictoriamente un 35,3% afirmó estar en acuerdo ante la exposición a agentes químicos. Esta contradicción estuvo relacionada al uso de diferentes tipos de desinfectantes u otras soluciones irritantes y a las distintas actividades y funciones que los trabajadores realizan. De forma similar, un 39,2% de los trabajadores aseguraron estar en desacuerdo con la existencia de riesgos biológicos durante sus actividades mientras que contradictoriamente un 35,3% consideró estar en acuerdo con la existencia de este tipo de riesgo. Del conjunto de participantes que negaron estar en contacto con riesgos biológicos, la mayoría de estos guardan poca interacción con los clientes (en su centro de trabajo no se realizan inyecciones o toma de muestra de fluidos biológicos).

Es de resaltar que casi la mitad de los encuestados (51,1%) consideró estar en desacuerdo sobre la existencia de riesgos ergonómicos en su área de trabajo y durante sus actividades diarias. En relación a este grupo de encuestados, estos mismos consideraron no enfrentar sobrecarga de trabajo durante sus actividades y el tiempo de descanso es el apropiado para mantener una adecuada jornada laboral. Mientras que el 26,1% de los participantes fueron indiferentes con respecto a este último tipo de riesgo. En la siguiente tabla se muestra en detalle los porcentajes de la percepción de los riesgos ocupacionales en la población estudiada (Tabla 3).

### *Relación entre Calidad de vida laboral y riesgos ocupacionales*

Considerando las hipótesis planteadas en la sección de metodología y que las variables son de tipo ordinal con distribución paramétrica (Anexo 5) en una muestra de 132 observaciones, se realizó un análisis de correlación usando el estadístico Taub de Kendall. La hipótesis nula de este análisis fue que la calidad de vida laboral y los riesgos ocupacionales, en las boticas del distrito de Santiago no están relacionados. Según la Tabla 4, el valor p de la prueba estadística fue de 0.001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que entre ambas variables existe asociación. Sin embargo, la fuerza de asociación entre ambas variables fue relativamente moderada (0.205) (Tabla 4) y positiva. Este resultado fue sorprendentemente interesante debido a que la proporcionalidad entre las dos variables no fue la esperada. Sin embargo, para disgregar estos resultados realizamos un análisis detallado de acuerdo a las dimensiones de la percepción de los riesgos ocupacionales, con el fin de determinar cuál de los riesgos estaría contribuyendo de manera significativa a esta relación.

### *Relación entre Calidad de vida laboral y las dimensiones de los riesgos ocupacionales*

En base a un análisis detallado, se encontró que los riesgos ergonómicos están relacionados significativamente a la calidad de vida y de manera inversamente proporcional en esta muestra. El signo negativo del coeficiente de correlación se interpretaría de la siguiente manera: a medida que se incrementen los riesgos ergonómicos en la institución, los niveles de la calidad de vida laboral disminuirán de forma similar (Tabla 5). Este resultado estaría relacionado a que un gran grupo de participantes consideró que la existencia de riesgos ergonómicos en sus instituciones de trabajo es casi nula (no existe sobreesfuerzo o posturas forzadas durante sus actividades diarias) y además consideraron como adecuada y óptima a la calidad de vida laboral en sus instituciones. A pesar de estos resultados significativos, se encontró que los riesgos químicos no están relacionados a la calidad de vida laboral. Esto debido al hallazgo de dos diferentes grupos que claramente tenían percepciones sobre estos riesgos de forma contradictoria.

Interesantemente, los riesgos físicos y biológicos estuvieron relacionados a la calidad de vida laboral proporcionalmente. El signo positivo de la correlación se interpretaría de la siguiente manera: Sin embargo, en una exploración del signo positivo del coeficiente de ambas correlaciones, a mayores riesgos físicos o biológicos en la institución mayor será la percepción de una adecuada y óptima calidad de vida. Este resultado podría indicar que los altos niveles de calidad de vida encontrados en este estudio no estarían del todo explicados por la existencia de riesgos físicos o biológicos en las instituciones estudiadas.

## **Discusión**

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el nivel del riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral, en los trabajadores de las boticas del distrito de Santiago - Cusco, 2020.

Se destaca que la calidad de vida laboral es percibida por la mayoría de los trabajadores de forma satisfactoria. Resultado similar fue hallado en el estudio desarrollado por Albarrasin, Silva y García (2017) sobre la calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica, donde concluyen que la CVL es percibida de manera satisfactoria por los trabajadores. Sin embargo, es de enfatizar el bajo puntaje obtenido en nuestro estudio con respecto a la dimensión de satisfacción en el trabajo en comparación a las dimensiones beneficios socioeconómicos y desarrollo profesional. Esto puede deberse a factores subjetivos propios de cada trabajador, como los factores personales, y no necesariamente los organizacionales (Albanesi, 2013). Resultado similar fue encontrado en el estudio dirigido por Rodríguez-Marín (2010), sobre calidad de vida laboral y salud mental en el personal de atención primaria. Donde la dimensión de satisfacción en el trabajo obtuvo la menor puntuación de aceptación frente a las otras dimensiones de calidad de vida. De igual manera Delgado, Inzulza y Delgado (2012) encontraron altos niveles de desaprobación en la dimensión satisfacción en el trabajo en su estudio realizado en profesionales de la salud. Los cuales concluyen



que estos resultados están asociados a factores personales como el deseo de desarrollo profesional, falta de motivación o necesidad de permiso para el cuidado de hijos.

De la misma forma el personal de las boticas del distrito de Santiago, perciben que existen moderados riesgos ocupacionales en sus instituciones y en las actividades diarias que realizan. De acuerdo al análisis dimensional, se encontró que los trabajadores perciben la existencia de riesgos físicos en mayor frecuencia que los biológicos, químicos y ergonómicos. Es de resaltar que los riesgos biológicos son percibidos de forma contradictoria por los encuestados. Este resultado podría estar relacionado a las diferentes medidas preventivas frente a este tipo de riesgos de las boticas del distrito de Santiago y al entrenamiento en prevención de riesgos del personal. Esta explicación es similar a la reportada en el estudio de Porra (2014). En este previo estudio, los autores encontraron que la percepción de los riesgos biológicos en una población de diplomadas universitarias en enfermería fue de 52.78%, atribuyéndose este resultado a la formación en prevención de riesgos laborales y educación sobre las vías de transmisión de diferentes patógenos. De igual forma, los riesgos químicos fueron percibidos de forma contradictoria entre los trabajadores debido a que algunos de ellos realizan otro tipo de actividades durante su jornada laboral que involucra el uso de fuertes desinfectantes. Resultados similares fueron encontrados en un estudio realizado en el personal de salud (Lopez Sinisterra & Cumblera Ortega, 2019), donde los autores explican que la baja percepción de riesgos químicos se debería a la falta de conocimiento sobre los efectos dañinos que genera una alta y frecuente exposición a agentes químicos.

Mientras que los riesgos ergonómicos fueron percibidos por los trabajadores como casi inexistentes. Esto implicaría que las actividades diarias que desarrollan los trabajadores de boticas del distrito de Santiago no generan sobreesfuerzo o tiempos prolongados de pie o en posturas inadecuadas.

Como resultado principal se encontró que sí existe relación entre la calidad de vida laboral y los riesgos ocupacionales en los trabajadores de boticas del distrito de Santiago. Siguiendo con el análisis entre las diferentes dimensiones de los riesgos ocupacionales y la calidad de vida laboral, se encontró que los riesgos químicos no estuvieron asociados a la CVL. También se encontró que los riesgos físicos y biológicos están relacionados, pero no necesariamente impactarían en los resultados encontrados sobre los niveles de calidad de vida laboral.

El resultado resaltante de esta investigación fue la relación entre los riesgos ergonómicos y la CVL. La percepción de una adecuada y óptima calidad de vida por los encuestados en este estudio se explicaría por una reducida percepción de los riesgos ergonómicos. De acuerdo a estos resultados, los riesgos ergonómicos serían los que más influenciarían la calidad de vida laboral. De forma similar, existen diferentes estudios que afirman que los factores relacionados a la ergonomía en los centros de trabajo pueden afectar directamente como perciben los trabajadores su ambiente laboral y que tan adecuada es su calidad de vida laboral (Apud, 2003; Asghari et al., 2019).

### **Conclusiones**

En conclusión, se encontró que la calidad de vida laboral y los riesgos ocupacionales están asociados, siendo los riesgos ergonómicos los que más influyen ejercen sobre la calidad de vida laboral. Frente a estos hallazgos, se puede inferir que a medida que los riesgos ocupacionales aumenten en las boticas del distrito de Santiago mayor será el impacto negativo en la calidad de vida. Adicionalmente, las limitaciones de este estudio hacen referencia a la gran diversidad de instrumentos de medición de la calidad de vida laboral, lo cual dificulta la comparación entre estudios. Como segunda limitación, se encontró que existe un número limitado de estudios que se enfoquen en el análisis de la relación entre las dos variables principales de esta investigación.

A pesar de estas limitaciones y de acuerdo a los resultados encontrados en esta investigación, se recomienda un mayor esfuerzo por parte de las empresas en capacitar a sus trabajadores sobre riesgos ocupacionales y sobre las medidas preventivas de accidentes laborales. Todas estas medidas impactarán positivamente en la productividad de dichas empresas, disminuyendo los costos asociados por accidentes laborales y generando mayor calidad en la prestación de servicios y en los procesos de venta de la institución.

## Referencias

- Albanesi, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Altern. Psico.*, 17(28). [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-339X2013000100001](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001)
- Albarrasin-Velásquez, A., Silva-Jaramillo, K., & García-Oquendo, V. (2017). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *Revistapuce*. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i0.106>
- Alli., B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. (2nd ed.). International Labour Office Geneva.
- Ángela, D. (2008). *Accidentes laborales y factores de riesgo presentes en el ambiente laboral. Hospital Regional Dr. Ernesto Sequeira Blanco, Bluefields. RAAS. Enero-Diciembre 2006*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Managua.
- Apud, Mery. (2003). La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud. *Ciencia y Enfermería*, 9(1), 15–20. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532003000100003>
- Arenas-Sánchez, A., & Pinzón-Amado, A. (2011). Riesgo biológico en el personal de enfermería: una revisión práctica. *Revista CUIDARTE*, 2(1). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v2i1.60>
- Asghari, E., Dianat, I., Abdollahzadeh, F., Mohammadi, F., Asghari, P., Jafarabadi, M. A., & Castellucci, H. I. (2019). Musculoskeletal pain in operating room nurses: Associations with quality of work life, working posture, socio-demographic and job characteristics. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 72, 330–337. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2019.06.009>
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30–42. <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.8>
- Bermejo-Vicedo, T., & Queralt, M. (2020). COVID-19 Pandemic. New challenge for hospital pharmacy services. *Farmacia Hospitalaria : Organo Oficial de Expresion Cientifica de La Sociedad Espanola de Farmacia Hospitalaria*, 44(7), 3–4. <https://doi.org/10.7399/fh.11511>
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 40–47.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevencion de riesgos laborales* (3rd ed.). Ideaspropias. <https://www.casadellibro.com/libro-prevencion-de-riesgos-laborales-3->

ed/9788498392289/2196027

- Chan, K. W., & Wyatt, T. A. (2007). Quality of Work Life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501–517.  
<https://doi.org/10.1080/13602380701250681>
- Delgado García, D., Inzulza González, M., & Delgado García, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 58(228), 216–223.  
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2012000300006>
- Dolores, M. (1998). Estudio de la situación de riesgos específicos en la industria farmacéutica. *70*, 1–13.
- Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of Work Life and its Relation to Quality of Life. *Applied Psychology*, 39(3), 275–291. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01054.x>
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A., & Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27–34.  
<https://psycnet.apa.org/record/2012-13271-002>
- Garzón, G., Chacón, A., Rodrigo, R., Alemany, A., Domnguez, C., & Martínez, C. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con esta, en un Área de atención primaria. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 334–340.  
<https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.07.001>
- Gonzales, D., & Vargas, R. (2017). *Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017*. Universidad Nacional de Huancavelica Peru.
- Gonzalez-Cruz, N. L., Peñarrieta-de Córdova, M. I., Castañeda-Hidalgo, H., Flores-Barríos, F., Gutierrez-Gomez, T., & Caballero-Rico, F. (2016). Quality of work life in primary care of nursing professionals in public health clinics in Tampico, Mexico. *Journal of Hospital Administration*, 5(3), 90. <https://doi.org/10.5430/jha.v5n3p90>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Cienc. Trab*, 332–340.  
<http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/36/pagina332.pdf>
- Hernandez-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.

- Hsu, M.-Y. (2016). A Quality of Working Life Survey Instrument for Hospital Nurses. *Journal of Nursing Research*, 24(1), 87–99. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000098>
- Huerta, Soler, & Duran. (2003). *Evaluación de la Calidad de Vida Laboral del personal administrativo de IPPLUZ*. Unversidad Rafael Beloso Chacín Venezuela.
- Ioha. (2020). *International Occupational Hygiene Association*.  
<https://www.ioha.net/resources/hazards/>
- Jiménez Paneque, R., & Pavés Carvajal, J. R. (2015). Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile. In *Medwave* (Vol. 15, Issue 7, p. e6239). Medwave.  
<https://doi.org/10.5867/medwave.2015.07.6239>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *Revista de Administracao Mackenzie*, 20(3), 190134.  
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Lopez Sinisterra, L. G., & Cumbreira Ortega, A. (2019). Percepción de riesgo laboral del personal de salud en la Región Metropolitana de Salud. Panamá. *Revista Médica de Panamá - ISSN 2412-642X*, 39(3). <https://doi.org/10.37980/im.journal.rmdp.2019815>
- Molina Germán, J. O., Pérez Melo, A. Y., Lizárraga Salazar, G., & Larrañaga Núñez, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3c Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, ISSN-e 2254-3376, Vol. 7, N° 2, 2018, Págs. 44-67, 7(2), 44–67.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987&info=resumen&idioma=ENG>
- Montalvo, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Bol. Of Sanit Panam*, 98(1).
- Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2013). Quality of Worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 431–442.
- Porras-Povedano, M., Santacruz-Hamer, V., & Oliva-Reina, I. (2014). Percepción de riesgos laborales en profesionales de Enfermería de un centro sanitario. *Enfermeria Clinica*, 24(3), 191–195. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2013.11.002>
- Rodríguez-Marín, J. (2010). Quality of working life of health professionals. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318–320. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>

- Sattar, S. (2018). Relation of Job Related Factors with Different Dimensions of Quality of Work Life. *World Journal of Public Health*, 3(1), 16.  
<https://doi.org/10.11648/j.wjph.20180301.13>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sojka, L. (2014). Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. *Sociológia (Sociology)*, 46(3).
- World Health Organization. (2001). *A manual for primary health care workers* (1st ed.). World Health Organization 2001.

## Figuras y tablas

Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Calidad de vida</b>		
Desarrollo personal	Promoción, Adiestramiento, Planes de carrera.	3
Beneficios socioeconómicos	Salarios, Bonos navideños, Vacaciones, Atención médica.	4
Satisfacción en el trabajo	Evaluación del desempeño, Incentivo, Motivación, Clima organizacional, Reconocimientos.	5
Sentido de pertenencia	Identidad con la tarea, Identidad con la empresa, Imagen corporativa.	5
Proceso de participación	Creatividad y expresión personal, Repercusiones de ideas aportadas, Programas de participación en la toma de decisiones.	5
Medio ambiente de trabajo	Higiene industrial, Orden, Seguridad, Iluminación, Temperatura, Ruidos, Períodos de descanso.	7
<b>Riesgos Ocupacionales</b>		
Riesgos ocupacionales físicos	Ruido, Ventilación, Iluminación, Temperatura, Vibraciones.	7
Riesgos ocupacionales químicos	Desinfectantes, Gases, Aerosoles.	5
Riesgos ocupacionales biológicos	Exposición a Virus, Exposición a Bacterias, Exposición a Hongos, Exposición a Parásitos.	5
Riesgos ocupacionales ergonómicos	Posturas inadecuadas, Sobreesfuerzo, Movimientos bruscos, Trabajos prolongados de pie.	8

Figura 1. Dimensiones de las variables de estudio.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores de boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.

Variable	N	%	
Edad	Menos de 20 años	26	19,7
	Entre 21 - 30 años	62	47,0
	Entre 31 - 41 años	36	27,3
	Más de 41 años	8	6,1
	Total	132	100,0
Genero	Varón	22	16,7
	Mujer	110	83,3
	Total	132	100,0
Grado de Instrucción	Técnico	85	64,4
	Superior	47	35,6
	Total	132	100,0
Años que labora	Menos de 5 años	66	50,0
	Entre 6 - 10 años	43	32,6
	Entre 11 - 20 años	18	13,6
	Más de 21 años	5	3,8



Total

132

100,0

*Tabla 2. Percepción de la calidad de vida laboral en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.*

	Medio ambiente de trabajo	Desarrollo profesional	Beneficios socio económicos	Satisfacción en el trabajo	Sentido de pertenencia	Proceso de participación
	%	%	%	%	%	%
Muy en desacuerdo	0,6	0,8	9,5	4,4	0,0	0,6
En desacuerdo	0,3	1,0	5,3	51,1	0,9	1,1
Ni en acuerdo ni es desacuerdo	11,1	8,1	12,3	26,1	7,4	11,7
En acuerdo	64,2	60,6	52,1	15,4	62,4	59,4
Muy de acuerdo	23,7	29,5	20,8	2,9	29,2	27,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Tabla 3. Percepción de los riesgos ocupacionales en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.*

	Riesgos Físicos	Riesgos Químicos	Riesgos biológicos	Riesgos ergonómicos
	%	%	%	%
Muy en desacuerdo	2,3	14,7	0,9	4,4
En desacuerdo	19,4	32,7	39,2	51,1
Ni en acuerdo ni es desacuerdo	11,3	8,6	18,6	26,1
En acuerdo	49,1	30,3	35,3	15,4
Muy de acuerdo	18,0	13,6	5,9	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

*Tabla 4. Relación entre la percepción de la calidad de vida laboral y los riesgos ocupacionales en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.*

	V1_Riesgo_ocupacional	V2_Calidad_de_vida_laboral
Tau_b de	Coefficiente de correlación	,205**
Kendall	Sig. (bilateral)	,001
	N	132

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Tabla 5. Relación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de los riesgos ocupacionales en las boticas del distrito de Santiago, provincia de Cusco, 2020.*

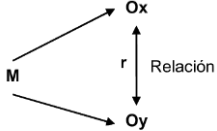
		V2_Calidad_de_vida_laboral
Riesgos_físicos_D1	Coefficiente de correlación	,419**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	132
Riesgos_químicos_D2	Coefficiente de correlación	,094
	Sig. (bilateral)	,138
	N	132
Riesgos_biológicos_D3	Coefficiente de correlación	,179**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	132
Riesgos_ergonómicos_D4	Coefficiente de correlación	-,132*
	Sig. (bilateral)	,038
	N	132

*\*significancia<0.05, \*\* significancia<0.001, \*\*\* significancia<0.0001*

## Anexos

Evidencia de sumisión de artículo

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago, Cusco 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre los factores físicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago Cusco, 2020?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre los factores químicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre los factores biológicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre los factores ergonómicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación del riesgo ocupacional con la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación de los factores físicos con la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p> <p>b) Determinar la relación de los factores químicos con la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p> <p>c) Determinar la relación de los factores biológicos con la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p> <p>d) Determinar la relación de los factores ergonómicos con la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis principal</b> Existe relación significativa entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago, Cusco 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre los factores físicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p> <p>b) Existe relación significativa entre los factores químicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p> <p>c) Existe relación significativa entre los factores biológicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p> <p>d) Existe relación significativa entre los factores ergonómicos y la calidad de vida laboral en las boticas en el distrito de Santiago - Cusco, 2020.</p>	<p><b>Variable 1: Riesgo ocupacional</b></p> <p>Dimensiones</p> <p>OX1: Riesgos ocupacionales físicos.</p> <p>OX2: Riesgos ocupacionales químicos.</p> <p>OX3: Riesgos ocupacionales biológicos.</p> <p>OX4: Riesgos ocupacionales ergonómicos.</p> <p><b>Variable 2: Calidad de vida laboral</b></p> <p>Dimensiones</p> <p>OY1: Desarrollo personal.</p> <p>OY2: Beneficios socioeconómicos.</p> <p>OY3: Satisfacción en el trabajo.</p> <p>OY4: Sentido de pertenencia.</p> <p>OY5: Proceso de participación.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicativo, cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Observacional, prospectivo y transversal, correlacional</p>  <p><b>Población:</b> Los trabajadores de las boticas ubicadas en el distrito de Santiago, provincia de Cusco.</p> <p><b>Muestra:</b> 132 trabajadores de 66 boticas del distrito de Santiago de la provincia de Cusco.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Entrevista y cuestionario desarrollado</p> <p><b>Instrumento:</b> La calidad laboral se medirá utilizando el cuestionario desarrollado por Huerta, S. 2003 y validado por Molina Germán et al., 2018.</p>

			OY6: Medio ambiente de trabajo.	Los riesgos ocupacionales se medirán a través del cuestionario de Gonzales, D. y Vargas R, 2017.
--	--	--	---------------------------------	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
<b>Calidad de Vida laboral</b>	Se define como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su de trabajo, donde dicho bienestar abarca 6 dimensiones (Huerta, S. 2003).	Es el nivel de medición de la variable a partir de cada una de las dimensiones de la Calidad laboral.	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción</li> <li>• Adiestramiento</li> <li>• Planes de carrera</li> </ul>	3	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	Cuestionario validado por Molina Germán et al., 2018.
			Beneficios socioeconómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios</li> <li>• Bonos navideños</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Atención médica</li> </ul>	4	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	
			Satisfacción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del desempeño</li> <li>• Incentivo</li> <li>• Motivación</li> <li>•Clima organizacional</li> <li>• Reconocimientos</li> </ul>	5	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	
			Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad con la tarea</li> <li>• Identidad con la empresa</li> <li>• Imagen corporativa</li> </ul>	5	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	
			Proceso de participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad y expresión personal</li> <li>• Repercusiones de ideas aportadas</li> <li>• Programas de participación en la toma de decisiones</li> </ul>	5	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	
			Medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Higiene industrial</li> <li>• Orden</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Iluminación</li> <li>• Temperatura</li> <li>• Ruidos</li> <li>• Períodos de descanso</li> </ul>	7	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	

<b>Riesgo ocupacional</b>	Se define como la probabilidad de que una persona o grupo de personas lleguen a sufrir un daño profesional bajo determinadas circunstancias (Cabaleiro V., 2010).	Se determinan los riesgos laborales de los trabajadores por medio de la evaluación de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.	Riesgos ocupacionales físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruido</li> <li>• Ventilación</li> <li>• Iluminación</li> <li>• Temperatura</li> <li>• Vibraciones</li> </ul>	7	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	Cuestionario desarrollado por Gonzales, D. y Vargas R. 2017.
			Riesgos ocupacionales químicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinfectantes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gases</li> <li>• Aerosoles</li> </ul> </li> </ul>	5	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	
			Riesgos ocupacionales biológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición a Virus</li> <li>• Exposición a Bacterias</li> <li>• Exposición a Hongos</li> <li>• Exposición a Parásitos</li> </ul>	5	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	
			Riesgos ocupacionales ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posturas inadecuadas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobreesfuerzo</li> <li>• Movimientos bruscos</li> </ul> </li> <li>• Trabajos prolongados de pie</li> </ul>	8	1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni es desacuerdo, 4= En acuerdo, 5= Muy de acuerdo.	

### Anexo 3: Cuestionario y consentimiento informado

#### **Instrucciones**

A continuación, le presentamos una serie de preguntas, marque con una X en la alternativa o lugar que mejor exprese su respuesta:

#### **I. Datos generales:**

##### **1.1. Edad**

- a) menos de 20 años
- b) Entre 21 y 30 años
- c) Entre 31- 41 años
- d) Más de 41 años

##### **1.3. Grado de instrucción:**

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnico
- d) Superior

##### **1.2. Sexo:**

- a) Varón
- b) Mujer

##### **1.4. Años que labora:**

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 6 - 10 años
- c) Entre 11-20 años
- d) Más de 21 años

#### **II. Riesgo ocupacional**

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni en acuerdo ni es desacuerdo

4 = En acuerdo

5 = Muy de acuerdo

N°	Riesgos físicos	1	2	3	4	5
1	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?					
2	¿Considera que las condiciones de circulación del aire de la botica donde usted labora son adecuadas?					
3	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?					
4	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?					
5	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?					
6	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?					
7	¿Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones?					
	<b>Riesgos químicos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes y productos de limpieza que contienen cloro por tiempos prolongados?					
9	¿En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a jabones o geles antisépticos que contengan yodo, alcohol o peróxido de hidrógeno por tiempos prolongados?					
10	¿En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas?					
11	¿En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros?					
12	¿En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros?					

	<b>Riesgos biológicos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?					
14	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?					
15	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?					
16	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: ¿bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?					
17	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?					
	<b>Riesgos ergonómicos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?					
19	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?					
20	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?					
21	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?					
22	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos?					
23	El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona.					
24	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?					
25	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más.					

### III. *Calidad de vida laboral*

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni en acuerdo ni es desacuerdo

4 = En acuerdo

5 = Muy de acuerdo

N°	<b>Medio ambiente de trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	¿La limpieza y el orden en el lugar de trabajo es bueno?					
27	¿Las áreas físicas de la botica como la recepción, el área de cobranzas, el almacén y el área de descanso están ordenadas y las activadas destinadas a ellas son respetadas?					
28	¿El riesgo de accidente que tiene es bajo?					
29	¿La iluminación en el lugar que trabaja es aceptable?					
30	¿Las condiciones sonoras de su trabajo son buenas?					
31	¿Las condiciones térmicas de su puesto de trabajo (frío-calor, ventilación, humedad) son buenas?					
32	¿La forma en que está organizado su trabajo y los periodos de descanso le permite completar su jornada laboral eficientemente sin sentirse excesivamente agotado?					
	<b>Desarrollo profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
33	¿La posibilidad de mejorar profesionalmente en su trabajo (recibir un ascenso o promoción laboral) es alta?					



34	¿Las oportunidades de formación y desarrollo son óptimas?					
35	¿Los sistemas de reconocimiento y desarrollo profesional son importantes para su empresa?					
	<b>Beneficios socioeconómicos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
36	¿Sus ingresos salariales son aceptables?					
37	¿Los bonos navideños son aceptables?					
38	¿El número de días de vacaciones que figura en mi contrato es respetado por mi organización?					
39	¿Mi puesto laboral actual cubre mi seguro de salud de forma óptima?					
	<b>Satisfacción en el trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
40	¿La supervisión del trabajo individual es justo y similar para todos los trabajadores de la empresa?					
41	¿Los incentivos en la organización son adecuados y me permiten mantenerme motivado en mi trabajo?					
42	¿Me siento motivado de realizar mis actividades diarias en mi trabajo?					
43	¿Hay una buena relación de camaradería en el trabajo: la colaboración entre compañeros suele ser habitual, las relaciones con los jefes suele ser buena y existe un buen clima de dialogo dentro de la empresa?					
44	¿El reconocimiento de la aportación y esfuerzo que cada uno hace en el trabajo suele ser justo, cuando el trabajo se hace bien suele ser reconocido por los que mandan?					
	<b>Sentido de pertenencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
45	¿Me siento contento e identificado con las tareas que realizo en mi trabajo?					
46	¿Estoy orgulloso de ser parte de esta empresa. Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de esta empresa?					
47	¿Permanecer en esta empresa, es una cuestión de prestigio y no de necesidad?					
48	¿Los trabajadores en esta empresa poseen elevadas cualidades personales?					
49	¿En la población existe una buena opinión sobre la empresa?					
	<b>Proceso de participación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
50	¿Suele haber bastante confianza personal para expresar sus ideas sobre mejoras para la institución?					
51	¿Me siento con capacidad y medios para hacer llegar a la dirección mis problemas y dificultades?					
52	¿La gente no suele tener miedo a la hora de exponer sus opiniones?					
53	¿Se acepta que haya opiniones diferentes y discordantes sobre el trabajo?					
54	¿En la empresa fomentan la participación de cada trabajador en las decisiones organizacionales de la empresa?					

*Muchas gracias por su colaboración*

Anexo 4: Validación del Cuestionario

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?**

SI ( X )

NO ( )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI ( X )

NO ( )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO ( X )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO ( X )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?**

SI ( X )

NO ( )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

  
EDGARDO SULEJANO VERENCE  
DR. Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez de los ítems/datos del instrumento elaborado; el mismo será aplicado al personal de las Boticas del Distrito de Santiago – Cusco – Cusco, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los ítems sobre: **Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral**, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumentos de investigación.

**Instrucciones**

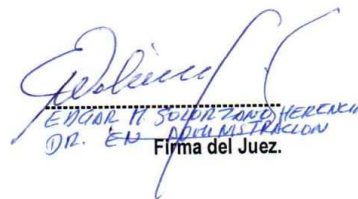
La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción/valoración, adecuación contextual/numérica y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 02-09-2020

Nombres y Apellidos del Juez: Edgar Mario Solórzano Herencia

Institución donde labora: Cesante de la UNSAAC

Años de experiencia profesional o científica: 15 años

  
EDGAR M. SOLÓRZANO HERENCIA  
DR. EN ADMINISTRACION  
Firma del Juez.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?**

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?**

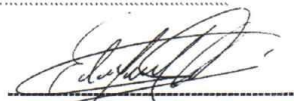
SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

  
Edwin Umeres Mena  
Mgt. Lic en Administración

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez de los ítems/datos del instrumento elaborado; el mismo será aplicado al personal de las Boticas del Distrito de Santiago – Cusco – Cusco, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los ítems sobre: **Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral**, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumentos de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción/valoración, adecuación contextual/numérica y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_ 02 \_\_\_\_\_ Fecha actual: 02/09/2020

Nombres y Apellidos del Juez : Edwin Umeres Mena.

Institución donde labora : Universidad Continental.

Años de experiencia profesional o científica : Dieciséis años de experiencia.

  
-----  
Edwin Umeres Mena  
Mgt. Lic en Administración

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Dictaminado por el Juez

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....


Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

  
.....  
Carlos Eduardo Pezo Borrero  
MGT. LIC. EN ADMINISTRACIÓN

Firma del Juez



## INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

### (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez de los ítems/datos del instrumento elaborado; el mismo será aplicado al personal de las Boticas del Distrito de Santiago – Cusco – Cusco, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los ítems sobre: **Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral**, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumentos de investigación.

#### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción/valoración, adecuación contextual/numérica y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 03 Fecha actual: 02-09-2020

Nombres y Apellidos del Juez: Carlos Eduardo Pezo Borrero

Institución donde labora: UAP

Años de experiencia profesional o científica: 10 años

  
.....  
Carlos Eduardo Pezo Borrero  
MGT.-LIC. EN ADMINISTRACIÓN.....

Firma del Juez.



## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCIÓN N° 0900-2020 /UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 09 de setiembre de 2020

**VISTO:**

El expediente de **Cruz Canahuiri Luz Mery**, identificado(a) con código universitario N° 201521513 y **Mamant Agullar Delfin**, identificado(a) con código universitario N° 201511013, y **Uscamayta Qulspe Arnaldo** identificado(a) con código universitario N° 201521489 de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, sede de estudios Lima.

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Cruz Canahuiri Luz Mery, Mamant Agullar Delfin y Uscamayta Qulspe Arnaldo**, han solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis titulado **“Percepción del riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago”**, y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de setiembre de 2020, y en aplicación con el Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

**SE RESUELVE:**

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado **“Percepción del riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago”**, y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar al **Mg. Nestor Roger Apaza Apaza**, como **ASESOR** para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo, el cual fue dictaminado, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Mg. Gloria Ivon Luy Medina  
Lic. Jharmeli Rodriguez De la Cruz

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
**Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez**  
DECANA



  
**Dr. Rubén Leonard Apaza Apaza**  
SECRETARIO ACADÉMICO

cc: - Interesado (2)  
- Archivo (2)