



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una
empresa privada de transportes, Piura 2023”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Calle Quinde, Maricielo (orcid.org/000-0003-3988-3026)

Zurita Garcia, Yesmi Lizeth (orcid.org/0000-0002-0809 7455)

ASESOR:

Mgtr. Lopez Cruz, Manuel Francisco (orcid.org/0000-0001-5179-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco A DIOS, por protegerme y estar conmigo durante el transcurso de mi carrera, A MIS PADRES con mucho amor y cariño, gracias madre por acompañarme en cada velada y motivarme, les dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de esta tesis.

(Marcielo Calle Quinde)

A DIOS Y A MI ANGEL CCHH, por estar siempre conmigo, por cuidarme, protegerme e iluminar mi camino a lo largo de mi etapa universitaria, A MIS PADRES, por su apoyo incondicional, su amor y cariño, gracias papás Emil y Rosmeri por confiar en mí, por hacerme una mejor persona a través de sus consejos y enseñanzas, ustedes fueron y son mi fortaleza y motivación más grande en mi vida, los amo

(Yesmi Lizeth Zurita García)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis amados Padres y hermanos, a mis amigos en especial a mi compañera de tesis: Yesmi Zurita, que han estado a lo largo de mis 6 años de vida universitaria apoyándome para poder culminar satisfactoriamente mi profesión. Así como también a mi Asesor de Tesis: Manuel López Cruz, por su enseñanza en la elaboración de esta investigación.

(Maricielo Calle Quinde)

Quiero agradecer a Dios, por llenarme de sabiduría e inteligencia y a mi Angelito CCHH por acompañarme en cada sueño y logro en mi vida. A mi asesor de Tesis, Mg. Manuel López por su apoyo constante a lo largo del desarrollo de este trabajo. A los trabajadores de la empresa que fueron encuestados, debido a que sin su información no se podría haber realizado esta investigación. A mi amiga Maricielo Calle por su amistad, compañerismo y el apoyo en la elaboración de esta tesis. Y finalmente gracias a mis Papás por ser mi más grande inspiración para lograr mis objetivos.

(Yesmi Lizeth zurita García)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANUEL FRANCISCO LOPEZ CRUZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "SALUD OCUPACIONAL Y DESVINCULACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTES , PIURA 2023", cuyos autores son CALLE QUINDE MARICIELO, ZURITA GARCIA YESMI LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANUEL FRANCISCO LOPEZ CRUZ DNI: 46091219 ORCID: 0000-0001-5179-8487	Firmado electrónicamente por: MANULOPEZ el 05- 12-2023 12:45:36

Código documento Trilce: TRI - 0681977





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CALLE QUINDE MARICIELO, ZURITA GARCIA YESMI LIZETH estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CALLE QUINDE MARICIELO DNI: 70270170 ORCID: 0000-0003-3988-3026	Firmado electrónicamente por: MCALLEQ el 05-12-2023 09:07:20
ZURITA GARCIA YESMI LIZETH DNI: 73755216 ORCID: 0000-0002-0809-7455	Firmado electrónicamente por: YZURITAG el 05-12-2023 00:08:17

Código documento Trilce: INV - 1397640

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
DEDICATORIA.....	II
AGRACEDIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
4.1. Estadística descriptiva	15
4.2 Estadística inferencial.....	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 “Relación entre salud ocupacional y desvinculación laboral”	15
Tabla N° 02 “ Relación entre medicina de trabajo y desvinculación laboral”	16
Tabla N° 03 “ Relación entre higiene industrial y desvinculación laboral “	17
Tabla N° 04 “ Relación entre seguridad industrial y desvinculación laboral.....	18
Tabla N° 05 “ Prueba de normalidad “	19
Tabla N° 06 “ Correlación entre salud ocupacional y desvinculación laboral	19
Tabla N° 07 “ Correlación entre medicina de trabajo y desvinculación laboral “ ...	20
Tabla N° 08 “Correlación entre higiene industrial y desvinculación laboral”	21
Tabla N° 09 “ Correlación entre seguridad industrial y desvinculación laboral” ...	22

RESUMEN

La Presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023. Además, se enmarca dentro de un enfoque correlacional descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal donde se aplicó dos cuestionarios sobre desvinculación laboral y salud ocupacional a 50 trabajadores de la empresa de transportes “El Dorado” en el periodo de setiembre- diciembre 2023. Luego de aplicar ambos instrumentos a los 50 trabajadores, se encontró los siguientes resultados: Del 100% encuestados, 76% de los trabajadores calificaron con un nivel regular la salud ocupacional y a su vez la desvinculación laboral con un nivel promedio. Y contrastando la hipótesis, al analizar la correlación muestra que se relaciona significativamente con la desvinculación laboral en los trabajadores de la empresa de transportes “Dorado”, siendo el valor sig. 0,005 y el coeficiente Rho de Spearman (0,393) que indica una relación positiva baja, aceptando la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Desvinculación laboral, salud ocupacional, empresa de transportes.

ABSTRACT

The general objective of this research was: To determine the relationship between occupational health and job disengagement in the workers of a private transportation company, Piura 2023. It is also framed within a descriptive, quantitative, non-experimental and transversal correlational approach where it is applied. two questionnaires on job separation and occupational health to 50 workers of the transportation company "El Dorado" in the period of September-December 2023. After applying both instruments to the 50 workers, the following results were found: Of the 100% surveyed, 76% of workers rated occupational health at a fair level and at the same time, job disengagement at an average level. And contrasting the hypotheses, when analyzing the sample that is significantly related to job disengagement in the workers of the transportation company "Dorado", the value being sig. 0.005 and Spearman's Rho coefficient (0.393) indicating a low positive relationship, accepting the study hypothesis and rejecting the null hypothesis.

KEYWORDS: Disengagement from work, occupational health, transportation company.

I. INTRODUCCIÓN

De rubro internacional, según los datos que presento la OIT (Organización Internacional de Trabajo), las enfermedades ocupacionales y los accidentes vinculados con las labores ocasionan 2 millones de descensos cada año. El costo del trabajo y las enfermedades ocupacionales representaron aproximadamente el 4% del PIB anual, a consecuencia de ello se genera graves enfermedades; accidentes a falta de medidas de seguridad que otorguen las empresas, lo cual conlleva a la pérdida de empleo del trabajador, teniendo en cuenta que mediante la remuneración y los beneficios de trabajo otorgados permite que puedan vivir dignamente dentro de la sociedad (OIT, 2018).

Asimismo, en la ciudad de México, Valle (2019), manifestó que el 44% de los encuestados tuvieron una desvinculación planeada, y el 56% lo cual resulto sorpresivo. Así mismo el 56% ostentaba entre 45 y 51 años, El 24% poseía entre 52 y 55 años, y un 20% tenía entre 56 y 60 años. Por otro lado, en este mismo estudio, el 72% de los gerentes llevaban entre 10 y 15 años en la misma empresa. Finalmente, solo el 24% de los encuestados aceptó un "re-empleo" dentro de los 6 meses. y 1 año, es decir, un servicio de apoyo la cual les prescindirá su labor para que logren formar parte del mercado lo más pronto posible (Valle 2019).

A Nivel Nacional, según SAT (Sistema de administración tributaria) del país Perú, en Julio del año 2022, se mencionaron en la ciudad de Lima 1626 notificaciones sobre accidentes de trabajo mortales y no mortales, lo que refiere el 66,3% a nivel nacional y proporcional a la planilla electrónica. En segundo lugar, se ubica Arequipa con 250 notificaciones de accidentes de trabajo mortales y no mortales (10,3%), luego Callao (7,3%), Ancash (4,0%) y finalmente el resto de regiones. Dentro de los accidentes se encuentran: contacto con corriente eléctrica, punzo cortantes, caídas de objetos, exposición a radiaciones o sustancias nocivas, exposición a temperaturas extremas, esfuerzos excesivos, caída de personas, entre otras. (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, 2022)

Asimismo, Carlos Carlo en el periódico, El Comercio (2018), en el país Perú afirmó que un 90% de las organizaciones poco constituidas no proporcionan contratos que incluyan la totalidad de los beneficios de ley, razón por la cual un

mayor número de trabajadores intentan desconectarse de las empresas que generan pérdidas, robos, baja producción, etc., por no poder obtener un ingreso regular que permita mantener la canasta básica familiar, y fidelizar a las pequeñas y medianas empresas.

Con respecto, al ámbito local en la localidad de Piura, la investigadora Landa (2020), realizó un proyecto de salud y seguridad ocupacional en una empresa agro industrial Tropicales, ubicada en Tambogrande, Piura, encontrando que el 55,9% de los entrevistados manifestaron que siempre existe la elaboración y ejecución de un programa que cuide la salud organizacional y seguridad de sus colaboradores, mientras que el 41,2% mencionan que casi siempre se cumple a cabalidad y de manera óptima dicho programa. Esto refiere que, en la Región de Piura, se han podido establecer diversos programas de salud y seguridad ocupacional en diversos rubros financieros de las organizaciones, sin embargo, no siempre se elaboraron investigaciones que analicen la variable salud ocupacional o la relación con variables poco estudiadas como la desvinculación de la relación laboral, que en la sociedad actual debería desarrollarse para así poder aportar ideas que puedan ayudar a orientar en este proceso que se da al momento de la culminación de un contrato laboral .

Por todo lo antes mencionado, se formuló la siguiente problemática: ¿Cuál es la vinculación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023?

Presentando la justificación teórica de la investigación, permitió determinar la relación entre salud ocupacional y desvinculación laboral, así como brindar aportes y contribuciones a las teorías multicausal propuesta por Rohtman y la teoría de la Motivación Humana creada por Maslow del sector transportes referente a las variables salud ocupacional y desvinculación laboral. Así también, la justificación práctica, puesto que se desarrollaron las características propias de la salud ocupacional y la desvinculación laboral, mediante las dimensiones de ambas variables y así también es un precedente para futuras investigaciones y propuestas de estudio para los transportistas. Por otro lado, la justificación metodológica, consistió en la recopilación de calificaciones de las variables a través de la técnica: encuesta y los instrumentos cuestionarios: Cuestionario de salud ocupacional y

cuestionario de desvinculación laboral, confiables y validados que sirva en diversas investigaciones, pero sobre todo que cumpla con los objetivos de las mismas. Como justificación social, con los resultados que se obtuvieron de la exploración se realizaron propuestas de mejora en las variables de estudio, pero sobre todo ser un ente analítico en la comunidad, como lo es el sector transporte y todos sus aspectos como la medicina del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, reclutamiento y adiestramiento. Factores que son primordiales de analizar en dicho rubro.

Referente al objetivo general se planteó el siguiente: Determinar la relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023. Y los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023; Identificar la relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023; y Establecer la relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023;

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la salud ocupacional y desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023. Y las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023; Existe relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023; Existe relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los trabajos internacionales previos sobre las variables salud ocupacional y desvinculación laboral fueron:

Almeida (2020) en Ecuador, determino como finalidad la correspondencia de los niveles de salud ocupacional y desempeño de los empleadores en época del COVID-19. Se desarrolló con una metodología de orientación cuantitativa; básica, corte no experimental, descriptivo correlacional, Se aplico a 70 personas 2 cuestionarios validados y confiables. Se concluyo que los datos analizados con Adquirieron un valor de 0,437 revelando una relación positiva entre las variables; aceptando por tanto la hipótesis principal. Finalmente, este estudio permitió analizar la relación de nuestra variable salud ocupacional con otra variable en un contexto organizacional.

Linares (2021) en Colombia, elaboró un estudio con el fin de determinar los elementos fundamentales de un plan de desvinculación laboral asistida. Se empleo un enfoque mixto, y además se utilizó 2 cuestionarios a 90 personas y una revisión de documentos. Se concluyó que gran parte de los colaboradores desearían contar un con un trabajo estable, pues el 98,8% de los encuestados afirman que es importante para ellos poder contar con estabilidad laboral en sus vidas. De igual forma el 80% de la muestra siente inseguridad en su lugar actual de trabajo, y por último se determinaron los elementos cruciales para un plan de desvinculación laboral asistida son: el aspecto económico, aspecto profesional, empleabilidad, aspecto emocional y retroalimentación. Dicho estudio aporto a la investigación describiendo elementos que se encuentran dentro en la variable desvinculación laboral.

Sosa (2022) en Ecuador realizó una investigación con el fin de analizar la gestión de Salud y seguridad Ocupacional en el Hospital General Esmeraldas, Se empleo un estudio descriptivo, mixto, con la aplicación de un cuestionario a 236 colaboradores. Los resultados arrojaron que el 95% cree que la atención en el área es amable, paciente y cálido desprendiéndose que los trabajadores tienen una

buena referencia, sin embargo; no se cumplió con la formalidad de confirmar los casos por la falta de elaboración de exámenes médicos con los trabajadores. Finalmente, esta investigación aportó el análisis de una gestión de salud y seguridad ocupacional en un contexto diferente.

Así mismo, en cuanto a los antecedentes nacionales, Ascate y Echeagaray (2019) ejecutaron una investigación con el fin de organizar un Sistema basado en la disminución de los peligros empresariales, con un enfoque cuantitativo y experimental, aplicado a 283 colaboradores. Se llegó a determinar que la empresa presenta actualmente serias deficiencias puesto que el 61% no practica las directrices de acuerdo a los requerimientos legales, por lo tanto, se empleó este diseño con el propósito de poder reducir posibles daños a la salud. Finalmente esta investigación aportó con su enfoque experimental puesto que brinda información sobre la implementación de un programa.

Vallejos, J. (2019) en Lima Perú, realizó una investigación donde determinó la correlación existente entre la desvinculación laboral y la productividad laboral en una organización. Además, empleó una metodología aplicada, cuantitativa. Por otro lado, se llevó a cabo el agrupamiento de datos empleando de 2 cuestionarios a una muestra de 25 colaboradores de una empresa. Al realizar la prueba de hipótesis, se logró evidenciar la existencia de una relación ($Rho = 0.836$) entre las capacidades gerenciales y el desarrollo de la organización. El presente antecedente brindó un análisis positivo, confirmando la vinculación entre las variables estudiadas.

Valdivia (2020), ejecutó una investigación en Perú cuyo fin fue instituir la influencia de la salud y seguridad en el desempeño laboral en la pandemia COVID-19 de una Municipalidad. Empleó una metodología correlacional, cuantitativa aplicando la técnica encuesta a 40 trabajadores. La conclusión principal acredita la correlación entre las variables de estudio con un $r = 0.725$, lo que deriva en una relación positiva y significativa con un p valor de 0.000. En consecuencia, un cambio ya sea para positivo o negativo de las variables estudiadas, se evidenciará sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del indicado municipio. A diferencia de los

demás antecedentes, esta investigación analizó cómo la salud y seguridad influyen en el desempeño de los colaboradores.

Díaz y Puerta (2020) en Trujillo –Perú, realizaron una investigación cuyo objetivo era describir el outplacement en una empresa en Trujillo – 2020. Se trabajó un diseño descriptivo simple, empleando un cuestionario de 12 preguntas. Se trabajó con un total de 285 empleados. Se obtiene como conclusión que el outplacement en la empresa es frecuente por los resultados arrojados en la cual se visualiza una tendencia a la media, de igual forma, la empresa carece de preparación con la finalidad que sus colaboradores logren afrontar de manera satisfactoria la desvinculación laboral. Finalmente, los aspectos positivos están en la información y experiencia de la empresa. Los aspectos negativos del outplacement están en que nunca se recibió propuestas laborales y no existió la rotación del personal. La investigación aportó factores esenciales que ayudan a comprender la variable desvinculación laboral.

Medina (2021) en Arequipa -Perú realizó una investigación, cuyo objetivo era evaluar la certidumbre del plan de salud y seguridad organizacional y cómo se vincula con el prevenir de accidentes e incidentes en una empresa. Se utilizó un diseño correlacional con nivel descriptivo, de tipo transversal aplicada, a través de un muestreo aplicado a 540 trabajadores del proyecto. Las conclusiones arribadas muestran que el proyecto presentó una relación de eficacia respecto a objetivos cumplidos en el 2017 es de 64% y durante el año 2018 se estableció en 96%, se logró demostrar que los índices de incidentes y accidentes reducen con el cumplimiento del plan. Este estudio aportó estrategias para poder optimizar los índices de accidentes e incidentes a través del plan anual que desarrollaron en su proyecto y así tomar como modelo en cuanto a la variable de nuestra investigación.

Por otro lado, analizando los antecedentes locales, Córdova (2020), en Piura, ejecutó un estudio con el fin de fijar la relación entre la salud y seguridad organizacional con el prevenir los riesgos empresariales en el momento de acopio de material sólido en una Municipalidad. Con un diseño no experimental, correlacional, aplicando un cuestionario, 151 trabajadores y una guía de entrevista

al jefe de dicha unidad. Los datos obtenidos evidenciaron que la salud y seguridad organizacional se vinculó significativamente en el prevenir los de riesgos empresariales consiguiendo un coeficiente de Spearman (ρ) de 0.718 ($p=0.000<0.05$, vale decir que, si incrementa la prevención de peligros, también aumentará la salud y seguridad organizacional. Este estudio permitió analizar la relación de la variable salud ocupacional con el prevenir de los riesgos en un contexto organizacional.

Asimismo, Bastarrechea (2017) en la región Piura realizó una investigación con el objetivo de trazar las particularidades operacionales de una organización especialista en Salud laboral en Piura. El prototipo de investigación fue descriptivo, entrevistando y aplicando cuestionarios a profesionales e ingenieros; de forma adicional se verificaron diversos centros que proporcionan los servicios de Salud Ocupacional para recibir información valiosa para el planteamiento operacional y diseño de la infraestructura. Se concluyó que el 90% de factibilidad de la creación de una organización especialista en salud laboral, con los elementos de localización, equipamiento y recurso humano con especialización básicos para tal fin. Dicha investigación menciona los elementos principales en la organización de un Centro especializado en salud ocupacional lo cual aportó conocimientos esenciales para implementar y crear un centro de salud ocupacional.

Yanayaco (2020) elaboró una investigación con la finalidad de crear una propuesta en relación a la seguridad y salud en la organización agrícola en Piura. Asimismo, estableció como objetivo para estudio un dictamen de línea base y se empleó una encuesta; también una investigación de campo, consiguiendo como consecuencia que el nivel de cumplimiento es de 10.65%, de igual forma se fijaron que los riesgos Tolerables simbolizan el 8%, los Moderados el 38%, y los Significativos el 48% y riesgos Insoportables el 5%. Es por tal motivo, propusieron la Política de Salud y seguridad en una organización, y se realizó el Programa del año de Salud y seguridad en la organización. La investigación nos brindó información sobre los elementos de una matriz IPER.

Referente a las teorías en las que se fundamentó la investigación, respecto a la variable Salud Ocupacional, la **TEORIA MULTICAUSAL**, fue creada por el autor Rothman en 1981, capaz de analizar las relaciones de los individuos como en poblaciones. Mostrando diversos factores que determinaron el estado de su salud. Las causas se definen como el agrupamiento mínimo de factores y escenarios que, al encontrarse en un individuo, ocasionaron sin lugar a duda una enfermedad. En estos mecanismos causales, los múltiples factores son causas: ninguno de ellos es superfluo, y un mismo efecto puede producir múltiples causas suficientes; una causa constituyente puede formar parte de múltiples causas suficientes de un mismo efecto. Si en todas las causas suficientes de un efecto existe una causa constitutiva, se dice que es causa necesaria; una misma causa puede formar parte también de varias causas suficientes de efectos diferentes; se dice que dos causas constitutivas de una causa suficiente tienen interacción biológica.

Referente a las definiciones de salud ocupacional, Molano y Arévalo (2019) afirmaron que la salud y seguridad en una empresa u organización tiene como objetivo fortalecer el medio de labores y condiciones, así como el bienestar organizacional, lo que refiere a la promoción y mantenimiento físicamente y psicológicamente de los colaboradores en todas las ocupaciones.

Grau & Cusí (2020) mencionaron que la salud laboral es definida como el grado de eficiencia metabólica y funcional de una persona ya sea en escala individual como social. En paralelo, también se basa en un ambiente apropiado, con condiciones igualitarias, donde los colaboradores se desarrollen con dignidad y que sea valorada su colaboración. La salud laboral está orientada a incentivar y mantener los más altos estándares a nivel mental, físico y social de los colaboradores en la diversidad de formaciones, evitar los posibles daños, resguardarlos en su trabajo contra los posibles riesgos en su salud y establecer al colaborador en un oficio que valore a sus competitividades psicológicas y físicas.

Robledo (2019) mostro su interpretación sobre la salud ocupacional y sus 3 ramas que la conforman: Medicina del trabajo, Higiene Industrial y Seguridad

Industrial, ello no significa que otras carreras no tengan relación en la Salud Ocupacional”.

Según el autor Robledo (2019) se establecieron tres dimensiones:

Medicina del Trabajo: Agrupación de acciones multidisciplinarias encaminadas a promocionar, evitar y controlar el bienestar de sus colaboradores, con la finalidad de adecuarlos a un ambiente de trabajo teniendo en cuenta a sus manifestaciones que realiza como todo ser humano. Esto como instrumento para diagnosticar o evitar algún riesgo o accidente. Además, debe quedar claro para el empleador y el trabajador; al ser un trabajo articulado.

Higiene Industrial: Proporciona datos a la medicina de trabajo y así evitar futuros riesgos o enfermedades que se puedan obtener en el medio laboral Todas ellas brindan la base para la higiene industrial y se encuentran estrechamente vinculadas entre sí.

Seguridad Industrial: Es la vigilancia sobre las personas, aparatos y el ambiente de trabajo destinados a realizar cualquier faena a fin de evitar lesiones o desperfectos.

Teniendo en consideración la teoría de la segunda variable, En 1943, Maslow formula su “**Teoría de la Motivación Humana**”, respecto a la desvinculación laboral, teniendo sus cimientos en las raíces de las ciencias sociales siendo bastamente empleada en la psicología clínica; a su vez, se convirtió en una de las teorías de las motivaciones, el comportamiento y desarrollo de las empresas y su gestión.

En esta teoría se estableció una jerarquización de las necesidades que impulsan al ser humano; además de establecer cinco tipos de requerimientos las cuales se ordenan de forma ascendente según el nivel de importancia en la supervivencia y la capacidad de motivar, aplicándose en el ámbito laboral por ejemplo: (**Necesidades fisiológicas**) cuando el ser humano desea adquirir un trabajo, va estar con la preocupación de poder recibir un salario optimo, pero no solo va necesitar de la empresa como medio económico, dicha organización debe garantizar el trabajo en condiciones favorables para el trabajador, (**seguridad**) posterior a ello el trabajador se va adecuar a su trabajo disponiendo de su oficio de

forma eficiente a través del ambiente estable y seguro que le ofrecen laboralmente, **(Sociales)** asimismo, el eficiente clima laboral que se desarrolló en la organización va permitir que se genere amistades, **(Estima)** la valoración que logre el trabajador por parte de su jefe le va permitir motivación personal de su trabajador, **(Autorrealización)** cuando el trabajador obtiene su éxito profesional cumple todas sus necesidades y expectativas laborales y personales.

Para Álvarez (2020), mantuvo que la **desvinculación laboral** demanda de un gran desgaste para las empresas debido a la pérdida en cuestión de producción, o posibilidades de alcanzar los objetivos planteados.

De igual forma Sebastián Ausin (2023) nos explicó, que la desvinculación de la relación laboral se refiere a la terminación del contrato de labores por diversos motivos como el término de la duración del contrato, la voluntad del trabajador, las necesidades de la organización o la renuncia del empleado.

Asimismo, con respecto a las dimensiones, según Álvarez (2020), fueron siguientes:

Reclutamiento: Desde la publicación de una oportunidad laboral, todas las empresas buscan adquirir el talento más valioso de cualquier organización, empleados altamente efectivos y un amplio conocimiento de los puestos requeridos. Asimismo, contempla los siguientes indicadores: Servicio tercerizados de contratación, reclutamiento por redes sociales, promociones de empleos, reclutamiento a por páginas web, reclutamiento interno, convenios educativos y prácticas preprofesionales.

Adiestramiento: El proceso donde los ingresantes nuevos son capacitados por el líder encargándose de formar y suministrar las indicaciones indispensables sobre sus funciones y el servicio brindado creando estrategias de ventas para conseguir evidencia al momento de conseguir un cliente. Así mismo contempla los siguientes indicadores: estrategias de ventas, uso técnico de aplicaciones, actualizaciones en las aplicaciones, redes satelitales y activaciones promocionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

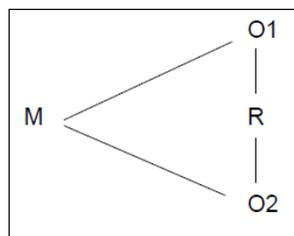
3.1.1 . Tipo de investigación

En esta investigación se desarrolló mediante el método cuantitativa, la misma que ayudo a recopilar e interpretar bases en relación a números datos numéricos. Así como también se incluyeron las encuestas estructuradas (Smith y Hasan, 2020). Se aplico una investigación básica, la misma que difiere a las características y el alcance de las consecuencias indirectas que crea; con el objetivo de conseguir conocimientos o comprensiones de aspectos principales de los fenómenos y hechos observados. (Akcigit y Hanley, 2021).

3.1.2 Diseño de investigación

En el trabajo investigativo se aplicó un diseño no experimental, de tipo transversal correlacional simple, ya que se recopiló datos relevantes en un momento específico (KESMODEL, 2018).

El esquema que represento la investigación correlacional simple fue:



Dónde:

M: Muestra

O1: Salud ocupacional

O2: Desvinculación laboral

R: Relación entre dos variables

3.2. Variable y Operacionalización

Variable 1: Salud Ocupacional

Definición conceptual: La seguridad y salud en el trabajo tienen la finalidad de fortalecer las condiciones del trabajo y el medio ambiente del mismo, así como el bienestar, lo que implica promover y mantener la salud psicológica,

física y social de todos los colaboradores en sus diversas áreas. (Molano y Arévalo, 2021)

Definición operacional: La variable salud ocupacional se midió a través de un cuestionario estructurado por 3 dimensiones y una escala Likert.

Variable 2: Desvinculación laboral

Definición conceptual: La desvinculación laboral cobra un alto precio a la organización ya que se pierde tanto en el sentido productivo, así como también desarrollar los objetivos propuestos. (Álvarez, 2020)

Definición operacional: La variable desvinculación laboral se midió a través de un cuestionario estructurado por 2 dimensiones y una escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Como lo mencionó, Ojeda y Porfirio (2020), Una población es un conjunto de análisis, ya sean personas o cosas, pertenecientes a un área particular en la que se realiza una investigación. En este estudio, consideramos: a 10 personales administrativos y 40 conductores que corresponde a un total de 50 trabajadores de la **EMPRESA DE TRANSPORTES EL DORADO**.

De acuerdo con Noordzij y Dekker (2019), la muestra es una parte importante del universo, que presenta características similares y que se deberían tomar en cuenta en una investigación, para responder a la interrogante mencionada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Yahng y Clark (2020), Estas herramientas son las más poderosas disponibles para los investigadores en los campos de la salud y la medicina, los negocios y las políticas públicas, la educación y las ciencias sociales, para obtener una medida de todas estas.

En esta investigación se empleó dos cuestionarios para obtener datos e interpretar las variables; salud ocupacional y desvinculación laboral. con una escala de Likert. (**OBSERVAR ANEXO N° 3 Y 4 CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES DORADO**).

Los instrumentos fueron validados por profesionales con especialidades afines a nuestra investigación con Grado de doctor y magister en derecho. Dichos instrumentos cuentan con 43 ítems en relación la v1 y v2 y una escala de valoración Bueno, Regular y Malo, los cuales tuvieron coherencia a la formulación y respuesta que se llegó a tener.

Con referencia a los profesionales abogados con grado de doctor y magister que validaron la investigación fueron:

ESPECIALISTA		CALIFICACIÓN	
		V1	V2
1	Dr. Marco Antonio Carmona Brenis (Doctor en derecho)	Apto para su aplicación	Apto para su aplicación
2	Dr. Dayron Lugo Denis (Especialista en metodología)	Muy bueno	Muy bueno
3	Mg. Milton Cesar Coronado Villarreyes (Especialista en derecho constitucional y administrativo)	Apto para su aplicación	Apto para su aplicación

Para obtener la confiabilidad se aplicó el cuestionario a una parte del total de los 50 trabajadores, que fueron 10, dichos resultados fueron procesados en el programa SPSS versión 26, logrando obtener un alfa Cronbach de V1, 0,943 y V2, 0,881. Siendo un nivel aceptable. **(VER ANEXO N° 6 TABLA DE CONFIABILIDAD)**

3.5. Procedimientos

Según Vara (2019), El procedimiento de la investigación será la narración explícita del proceso que se realizará en la parte de la recolección de datos.

Primero, se determinó la muestra de los trabajadores de la empresa privada de transportes integrado por un total de 50 personas a quienes se le aplico el cuestionario.

Segundo, se seleccionó los instrumentos para la aplicación del cuestionario que contuvo 43 ítems desarrollando ambas variables.

Tercero, se seleccionó a los validadores en metodología y especialidades afines a la investigación que estamos realizando, con el fin de que se validen los instrumentos, así como también aporten alguna observación para poder mejorar la formulación y aplicación de los mismos.

Cuarto, después de haber sido validados los instrumentos, se aplicó los cuestionarios en un tiempo de 30 minutos para desarrollarlos, y finalmente se realizó una base de datos con las puntuaciones obtenidas durante la aplicación de ambos instrumentos.

Quinto, se realizó el procesamiento de la encuesta a través del programa estadístico SPSS V26, con la finalidad de poder lograr la confiabilidad de la prueba piloto, obteniendo los resultados del alfa de Cronbach favorecedores.

3.6. Método de análisis de datos

Este estudio se realizó mediante la recolección de información tras la ejecución de dos cuestionarios, los cuales se entregaron a los colaboradores de la organización privada de transportes de la ciudad de Piura. Después del recojo de los mismos, se completó la base de datos y se procesaron en los programas estadísticos SPSS y Microsoft Excel de manera que permitió el análisis estadístico, frecuencias, así como los coeficientes de correlación (Rho Spearman) con el que se concluyó el grado de relación entre la salud ocupacional y la desvinculación laboral.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio, se pidió a los encuestados que completaran el cuestionario de forma anónima para proteger su integridad e identidad. Este estudio se consideró ético ya que los datos obtenidos fueron utilizados únicamente con fines académicos y durante todo el proceso se reconocieron los siguientes valores: Una organización benéfica que busca proteger al demandado de cualquier daño. Justicia que busca equilibrar deberes e intereses (Espinoza y Calva, 2020)

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Objetivo general

Determinar la relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023

Tabla 1

Relación entre salud ocupacional y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral			
		Inadecuada	Promedio	Adecuada	Total
Salud ocupacional	Mala	0	0	0	0
	Regular	0	38	5	43
	Buena	0	3	4	7
	Total	0	41	9	50

Fuente: Resultados de cuestionarios

Los resultados en la tabla 1 revelan una relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral que fue apreciada con una cantidad de 38 trabajadores quienes califican la salud ocupacional con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Y solo 4 trabajadores consideraron una buena salud ocupacional y una adecuada desvinculación laboral.

Primer objetivo específico

Determinar la relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023

Tabla 2

Relación entre medicina del trabajo y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral			Total
		Inadecuada	Promedio	Adecuada	
Medicina del trabajo	Mala	0	1	0	1
	Regular	0	32	5	37
	Buena	0	8	4	12
	Total	0	41	9	50

Fuente: Resultados de cuestionarios

Los resultados en la tabla 2 revelan una relación entre la medicina del trabajo y desvinculación laboral que fue apreciada por 32 trabajadores quienes califican la medicina del trabajo con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Y solo 4 trabajadores consideraron una buena medicina del trabajo y una adecuada desvinculación laboral.

Segundo objetivo específico

Identificar la relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023

Tabla 3

Relación entre higiene industrial y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral			Total
		Inadecuada	Promedio	Adecuada	
Higiene industrial	Mala	0	0	0	0
	Regular	0	36	2	38
	Buena	0	5	7	12
	Total	0	41	9	50

Fuente: Resultados de cuestionarios

Los resultados en la tabla 3 revelan una relación entre la higiene industrial y desvinculación laboral que fue apreciada por 36 trabajadores quienes califican la higiene industrial con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Por otro lado 2 trabajadores califican la higiene industrial regular y una adecuada desvinculación laboral. Y solo 7 trabajadores consideraron una buena higiene industrial y una adecuada desvinculación laboral.

Tercer objetivo específico

Establecer la relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023

Tabla 4

Relación entre seguridad industrial y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral			Total
		Inadecuada	Promedio	Adecuada	
Seguridad industrial	Mala	0	0	0	0
	Regular	0	24	4	28
	Buena	0	17	5	22
	Total	0	41	9	50

Fuente: Resultados de cuestionarios

Los resultados en la tabla 4 revelan una relación entre la seguridad industrial y desvinculación laboral que fue apreciada por 32 trabajadores quienes califican la medicina del trabajo con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Y solo 4 trabajadores consideraron una buena medicina del trabajo y una adecuada desvinculación laboral.

4.2 Estadística inferencial

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salud ocupacional	,228	50	,000	,822	50	,000
Desvinculación laboral	,195	50	,000	,874	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la salud ocupacional y desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023.

Tabla 6

Correlación entre salud ocupacional y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral
	Coefficiente de correlación	,393**
Rho de Spearman	Salud ocupacional	
	Sig. (Bilateral)	,005
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los valores en la tabla 6 muestran los resultados del coeficiente (Rho=,393) con una sig = ,005; mostrando una positiva correlación baja entre salud ocupacional y desvinculación laboral.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023

Tabla 7

Correlación entre medicina del trabajo y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral	
Rho de Spearman	Medicina del trabajo	Coeficiente de correlación	,256
		Sig. (Bilateral)	,072
		N	50

Los valores en la tabla 7 muestran los resultados del coeficiente (Rho=,256) con una sig = ,072; mostrando una correlación baja no significativa entre medicina del trabajo y desvinculación laboral; aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de estudio.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023

Tabla 8

Correlación entre higiene industrial y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral
	Coefficiente de correlación	,415**
Rho de Spearman	Higiene industrial	
	Sig. (Bilateral)	,003
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los valores en la tabla 8 muestran los resultados del coeficiente (Rho=,415) con una sig = ,003; mostrando una positiva correlación moderada entre higiene industrial y desvinculación laboral; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023.

Tabla 9

Correlación entre seguridad industrial y desvinculación laboral

		Desvinculación laboral	
Rho de Spearman	Seguridad industrial	Coeficiente de correlación	,250
		Sig. (Bilateral)	,080
		N	50

Los valores en la tabla 9 muestran los resultados del coeficiente (Rho=,250) con una sig = ,080; mostrando una correlación baja no significativa entre seguridad industrial y desvinculación laboral; aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

Con referencia al **primer objetivo específico** tenemos , Determinar la relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, es por ello que el autor Robledo (2019), explica que la medicina del trabajo es la agrupación de acciones multidisciplinarias encaminadas a promocionar, evitar y controlar el bienestar de sus colaboradores, con la finalidad de ubicarlos en un puesto de trabajo seguro para diagnosticar o evitar algún riesgo o accidente . Los resultados en la tabla 2 revelan una relación entre la medicina del trabajo y desvinculación laboral que fue apreciada por 32 trabajadores quienes califican la medicina del trabajo con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Y solo 4 trabajadores consideraron una buena medicina del trabajo y una adecuada desvinculación laboral. En cuanto a la **hipótesis específica 1**, existe relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, la tabla 7 muestran los resultados del coeficiente ($Rho=,256$) con una $sig = ,072$; mostrando una correlación baja no significativa entre medicina del trabajo y desvinculación laboral estos resultados se contrastan con la investigación de Almeida (2020) en Ecuador, quien concluyó que los datos analizados adquirieron un valor de 0,437 revelando una relación positiva moderada entre la salud ocupacional y desempeño de los trabajadores; aceptando por tanto la hipótesis principal. Estos resultados se comparan con los obtenidos puesto que en la empresa menciona que La dimensión medicina del trabajo no se relaciona significativamente con la desvinculación laboral.

Siguiendo la misma línea, conforme al **segundo objetivo específico**, consiste en identificar la relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, el autor Robledo (2019), explica que la higiene industrial proporciona datos a la medicina de trabajo y así evita futuros riesgos o enfermedades que se puedan obtener en el medio laboral , Los resultados en la tabla 3 revelan una relación entre la higiene industrial y desvinculación laboral que fue apreciada por 36 trabajadores quienes califican la higiene industrial con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Por otro lado 2

trabajadores califican la higiene industrial regular y una adecuada desvinculación laboral. Y solo 7 trabajadores consideraron una buena higiene industrial y una adecuada desvinculación laboral. En lo referente a la hipótesis específica 2, existe relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, la tabla 8 muestran los resultados del coeficiente ($Rho=,415$) con una $sig = ,003$; mostrando una positiva correlación moderada entre higiene industrial y desvinculación laboral; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio. Estos resultados se contrastan con el estudio de Ascate y EcheGARAY (2019) quienes ejecutaron una investigación con el fin de organizar un Sistema de gestión de salud y seguridad empresarial para disminuir los peligros empresariales, Se llegó a determinar que la empresa presenta actualmente serias deficiencias puesto que el 61% no practica las directrices de acuerdo a los requerimientos legales, por lo tanto, se empleó este diseño con el propósito de poder reducir posibles daños a la salud. Según la observación de estos resultados con los obtenidos en la empresa si existe una relación entre la dimensión higiene industrial con la desvinculación laboral,

Así mismo, en cuanto al **tercer objetivo específico**, en el cual se basa en establecer la relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Robledo (2019) explica que la seguridad industrial es la vigilancia sobre las personas, aparatos y el ambiente de trabajo destinados a realizar cualquier faena a fin de evitar lesiones o desperfectos. Los resultados de la tabla 4 revelan una relación entre la seguridad industrial y desvinculación laboral que fue apreciada por 32 trabajadores quienes califican la medicina del trabajo con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Y solo 4 trabajadores consideraron una buena seguridad industrial y una adecuada desvinculación laboral. En lo referente a la hipótesis específica 3, existe relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, la tabla 9 muestran los resultados del coeficiente ($Rho=,250$) con una $sig = ,080$; mostrando una correlación baja no significativa entre seguridad industrial y desvinculación laboral; aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de estudio. Estos resultados se contrastan con la investigación de Yanayaco (2020) quien elaboró una investigación con la finalidad de crear una propuesta en relación a la seguridad y

salud en la organización según ley N°29783 en una empresa agrícola en Piura. Así mismo se elaboró la Matriz Tipificación de Peligros. Es por ello que resultados obtenidos nos demuestran que no existe relación significativa entre La dimensión seguridad industrial con la desvinculación laboral

De la misma manera, referente a los plasmado en el **objetivo general**, que consiste en Determinar la relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, los teóricos Molano y Arévalo (2021) afirmaron que la salud y seguridad en una empresa u organización tiene como objetivo fortalecer el medio de labores y condiciones, así como el bienestar organizacional, lo que refiere a la promoción y mantenimiento físicamente y psicológicamente de los colaboradores en todas las ocupaciones. Y también para la variable desvinculación laboral, Ausin (2023) explicó, que la desvinculación de la relación laboral se refiere a la terminación del contrato de labores por diversos motivos como el término de la duración del contrato, la voluntad del trabajador, las necesidades de la organización o la renuncia del empleado. En la tabla 1 se revela una relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral que fue apreciada con una cantidad de 38 trabajadores quienes califican la salud ocupacional con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral, y solo 4 trabajadores consideraron una buena salud ocupacional y una adecuada desvinculación laboral. Estos resultados se contrastan con la investigación de Valdivia (2020), quien ejecutó una investigación con el fin de instituir la influencia de la salud y seguridad organizacional en el desempeño laboral en la pandemia COVID-19 de una Municipalidad. Concluyendo que se acredita la correlación entre las variables de estudio con un $r=0.725$, lo que deriva en una relación positiva y significativa con un p valor de 0.000. En lo referente a la **hipótesis general**, existe relación significativa entre la salud ocupacional y desvinculación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023, la tabla 6 muestran los resultados del coeficiente ($Rho=,393$) con una $sig = ,005$; demostrando una positiva correlación baja entre salud ocupacional y desvinculación laboral; descartándose la hipótesis nula y acogiendo la hipótesis alterna. Estos resultados se comparan con el concepto de Molano y Arévalo (2021)

quienes mencionaron que la salud y seguridad tiene como objetivo fortalecer el las labores y condiciones, así como el bienestar organizacional dentro de la empresa. Estos aportes defieren con los obtenidos puesto que se evidencia que dentro de la empresa existe un nivel bajo entre las condiciones y salud que brinda la propia organización y el proceso de separación laboral que genera inestabilidad e incertidumbre en las personas que laboran.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye esta investigación que del 100% encuestados, 76% de los trabajadores calificaron con un nivel regular la salud ocupacional y a su vez la desvinculación laboral con un nivel promedio. Y contrastando la hipótesis, al analizar la correlación muestra que se relaciona significativamente con la desvinculación laboral en los trabajadores de la empresa de transportes “Dorado”, siendo el valor sig. 0,005 (tabla 6) y el coeficiente Rho de Spearman (0,393) que indica una relación positiva baja, aceptando la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.
2. Referente al primer objetivo específico que de los 100 % encuestados, 64% de los trabajadores califican la medicina del trabajo con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Y contrastando la hipótesis, al analizar la correlación muestra no se relaciona significativamente con la desvinculación laboral, siendo el valor sig. 0,072 (tabla 7) y el coeficiente Rho de Spearman (0,256) que indica una relación baja, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de estudio.
3. En cuanto al segundo objetivo específico de los 100% encuestados, 72 % de los trabajadores calificaron la higiene industrial con un nivel regular y a su vez un nivel promedio de desvinculación laboral. Y contrastando la hipótesis, al analizar la correlación muestra se relaciona significativamente con la desvinculación laboral, siendo el valor sig. 0,003 (tabla 8) y el coeficiente Rho de Spearman (0,415) que indica una relación positiva moderada, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio.
4. Finalmente, referente al tercer objetivo específico de los 100 % encuestados, 48 % de los trabajadores calificaron la seguridad industrial con un nivel regular y a su vez promedio la desvinculación laboral. Y contrastando la hipótesis, al analizar la correlación muestra no se relaciona significativamente con la desvinculación laboral, siendo el valor sig. 0,080 (tabla 9) y el coeficiente Rho de Spearman (0,250) que indica una relación baja no significativa, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de estudio.

RECOMENDACIONES

1. A través de la Gerencia, la empresa debe seguir impulsando e incentivando a realizar sus labores con todos los implementos de seguridad que la entidad otorgue, puesto que donde se desarrolló la investigación se evidenció que los trabajadores les falta estar más comprometidos con la prevención de accidentes, teniendo en cuenta que la empresa tiene la gran responsabilidad de fiscalizar que todos los medios de seguridad sean empleados para evitar accidentes o enfermedades laborales que en varias ocasiones han conllevado a la desvinculación laboral.
2. Mediante SUNAFIL, dentro de su plan de fiscalización laboral, debe orientar a la empresa a través de la normativa vigente en relación a la seguridad laboral, así como también proponer la contratación de un Ingeniero de Seguridad para que brinde programas y capacitaciones de seguridad y salud, además un profesional en derecho laboral para brindar asesoramiento jurídico de diversos temas, ya que se evidencia desconocimiento tanto de la Gerencia como del personal administrativo y conductores.
3. Fomentar e incentivar la investigación en la comunidad estudiantil , sobre variables poco desarrollados en la sociedad actual , como lo fue esta investigación que es una problemática poco indagada que genera mucha incertidumbre en un colaborador cuando es despedido de su trabajo a causas de enfermedades o accidentes ocupacionales, de tal manera queden antecedentes de investigación que sirvan para disminuir y evitar que se sigan repitiendo estos conflictos laborales, y en caso existan a futuro situaciones que conlleven a una desvinculación a causa de alguna enfermedad o accidente, se sugiere buscar una adecuada separación laboral para el bienestar del trabajador como del empleador y evitar el despido, siendo la mejor forma de solucionar este problema cambiando al colaborador a otro puesto de trabajo donde no sea vea afectada su salud y seguridad tanto su bienestar físico y psíquico y mental .

REFERENCIAS

- Akcigit, U., & Hanley, D. (2021). Back to Basics: Basic Research Spillovers, Innovation Policy, and Growth. *The Review of Economic Studies* , 1-43.
- Almeida, R. (2020). *Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo-Perú.
- Abelha, D., Da Costa, P. C. & De Sousa, F. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristic. *Revista Brasileira De Gestao De Negocios*, 20(4), 5016632. doi:10.7819/rbgn.v0i0.3949
- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (Sexta ed.). Washington, DC: Autor.
- Amorós, M. (2021). *La comunicación en las empresas y las organizaciones y la productividad laboral*. Caracas: Editorial Castello. Quito: Ediciones Bosch.
- Andrade C. (2020), Implementación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo para reducir los riesgos laborales en la empresa transporte comercial y seguro Takushi S.A.C., (Tesis) Universidad Cesar Vallejo- Perú.
- Álvarez, Y. (2019). *Desvinculación laboral en funcional a la productividad*. Quito: Ediciones Bosch.
- Ascate y Echegaray. (2019). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir los riesgos laborales en la empresa Arato Perú S.A, 2019*. (Tesis). Universidad César Vallejo- Perú.
- Bastarrachea, A. (2017). *Diseño de un centro especializado en salud ocupacional- Piura 2016*. (Tesis). Universidad Nacional de Piura- Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano en las organizaciones*. Mexico Df: McGraw-Hill.

- Cordova, R. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y su relación con la prevención de riesgos laborales en el proceso de recolección de residuos sólidos a cargo de la Municipalidad Provincial de Piura*. (Tesis). Universidad César Vallejo-Perú.
- Coyle, Ian R., Stuart David Sleeman y Neil Adams (1995) "Safety climate", *Journal of Safety Research*, Elsevier, vol. 26.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2015). *Investigación, Fundamentos y metodología*. (3° ed.). Perú: Pearson educación.
- Diario El Comercio. (2015). *El Comercio. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aun materia pendiente*. Obtenido de <http://elcomercio.pe/economia/peru/ley-seguridad-y-salud-trabajo-aun-materia-pendiente-noticia-1807240>
- Diario el Comercio (2018). Desvinculación laboral en el Perú. Publicado el 15 de mayo del 2018. Recuperado de [https://elcomercio.pe/economia/opinion/desvinculación laboral en el Perú-noticia-625040](https://elcomercio.pe/economia/opinion/desvinculación%20laboral%20en%20el%20Perú-noticia-625040)
- Grau, J., & Cusí, P. (2020). *Salud y trabajo: Los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- Robledo, F. (2019). Salud Ocupacional. En F. Robledo , *Salud Ocupacional* (pág. 140). Colombia.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación 5ta ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández , C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Kesmodel, U. (2018). Cross-sectional studies–what are they good for? *Acta Obstetricia et Gynecologica Scandinavica*, 388–393.
- Landa, C. (2020). *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura, 2029*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo- Perú.

- Linares, N. (2021). *La desvinculación laboral asistida en colaboradores de proyectos de una empresa de consultoría como parte del programa de bienestar laboral*. (Tesis). Universidad Externado de Colombia.
- López, L. (2007). *La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el empleo*; Chile – Concepción.
- Maslow, A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review* 50. 1943: 370-396.
- Medina 2021 https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4411/Carlos_Medina_Valdivia_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1
- MINTRA. (2016) *Boletín estadístico mensual de notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Perú: Ministerio de trabajo y promoción del empleo 2016.
- Molano, J. y Arévalo, N. (2021). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar. Revista de ciencias administrativas y sociales*, Bogotá
- MTPE. (2012). Decreto supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: Ministerio del trabajo y promoción del empleo. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-decreto-supremo-n-005-2012-tr-781249-1/>
- Ministerio de Trabajo y promoción de empleo MTPE. (2022). *Boletín estadístico mensual Diciembre 2022- Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Perú.
- Noordzij, M., & Dekker, F. (2021). Sample Size Calculations. *Nephron Clinical Practice*, 319-323.
- OIT Oficina Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas. (2018) *Seguridad y salud en el trabajo. Página Institucional*. Disponible en:

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

- Ojeda, C., y Porfirio. (2020). Universo, población y muestra. *Acta Académica*, 1-16.
- Rothman KJ, Greenland S. Causation and causal inference. En: Rothman KJ, Greenland S. *Modern Epidemiology*. 2ª ed. Philadelphia: Lippincott-Raven, 1998.
- Sosa, F. (2022). *Gestión de seguridad y salud ocupacional del Hospital General Esmeraldas Sur- Delfina Torres de Concha Periodo 2020-2021*. (Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*, (5° ed.). Perú: Editorial San Marcos
- Valdivia, M. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID- 19, Municipalidad Provincial de Chota- 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo- Perú.
- Valle, D. (2019). *Retos y oportunidad ante la desvinculación laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Iberoamericana- Ciudad de México.
- Vallejos, J. (2019). *La desvinculación laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Logística Ejecutiva SAC, Jesús María*. (Tesis). Universidad César Vallejo- Perú.
- Vara, A. (2019). *Desde la Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Yahng, L., & Clark, A. (2020). *Developing and testing quality data collection instruments*. Indiana: Indiana University.
- Yanayaco, M. (2020). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la Ley N° 29783 para la empresa Industrias agrícolas S.R.L Castilla- Piura*. (Tesis). Universidad Nacional de Piura- Perú.

ANEXOS :

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque/nivel/diseño	Técnica/instrumento
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis general Existe relación significativa entre la salud ocupacional y desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023	Variable 1: Salud Ocupacional	Unidad de análisis: Conductores de la ciudad de Piura Población Conductores de una empresa de Transportes de la ciudad de Piura	Enfoque de investigación : Cuantitativo Nivel: Básico, descriptivo, correlacional	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionarios
¿Cuál será la relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023?	Determinar la relación entre la salud ocupacional y desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023					
Problemas específicos 1. ¿Cuál será la relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023? 2. ¿Cuál será la relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023? 3. ¿Cuál será la relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023?	Objetivos específicos 1. Determinar la relación entre la medicina del trabajo y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023 2. Identificar la relación entre la higiene industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023 3. Establecer la relación entre la seguridad industrial y la desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023		Variable 2: Desvinculación laboral	Muestra Censal	Diseño No experimental	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Salud ocupacional y desvinculación laboral de una empresa privada de transportes, Piura 2023

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Salud ocupacional	Seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Molano y Arévalo, 2021)	La variable salud ocupacional se medirá a través de un cuestionario estructurado por 3 dimensiones y una escala Likert.	Medicina del trabajo	Promoción	Ordinal
				Prevención y control de la salud de los operarios	
			Higiene industrial	Higiene Teórica	
				Higiene Analítica	
				Higiene de Campo	
			Seguridad industrial	Control de personas	
				Control de maquinas	
Desvinculación laboral	La desvinculación laboral requiere de una gran pérdida para las organizaciones, ya que se pierde en sentido de la producción, o las posibilidades de lograr los objetivos propuestos. (Álvarez, 2019),	La variable desvinculación laboral se medirá a través de un cuestionario estructurado por 2 dimensiones y una escala Likert.	Reclutamiento	Reclutamiento por redes sociales	Ordinal
				Servicios tercerizados de contratación	
				Reclutamiento por páginas web	
				Promociones de empleos	
				Reclutamiento interno	
				Prácticas pre-profesionales	
				Convenios educativos	
			Adiestramiento	Uso técnico de aplicaciones	
				Estrategias de ventas	
				Actualizaciones en las aplicaciones	
				Activaciones Promocionales	
				Redes satelitales	
Venta exitosa					

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Se agradece anticipadamente la colaboración de las participantes.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración			
			Bueno	Regular	Malo	
Medicina del trabajo	Promoción	¿Utiliza usted, todos sus implementos de seguridad?				
		¿La empresa brinda todos los implementos de seguridad?				
		¿Se le aplica alguna sanción si no posee los implementos de seguridad durante sus labores?				
	Prevención y control de la salud de los operarios	¿La empresa realiza exámenes médicos de manera periódica?				
		¿La empresa, en la cual labora, se preocupa del bienestar físico de sus trabajadores?				
		¿La empresa para la cual labora se preocupa del bienestar mental de sus colaboradores?				
Higiene industrial	Higiene teórica	¿Se encuentra informado de los posibles peligros, de los cuales está rodeado dentro de la empresa?				
		¿La empresa cuenta con instrumentos para que sus colaboradores no se encuentren expuestos a los contaminantes que puedan tener?				
	Higiene analítica	¿La empresa utiliza equipos destinados al estudio de agentes físicos que pueden perjudicar la salud de sus colaboradores?				
		¿La empresa toma medidas que ayuden a solucionar un problema en la salud, que perjudique a sus colaboradores?				
	Higiene de campo	¿La empresa, en la cual labora, efectúa actividades de higiene dentro del lugar que labora?				
		¿La empresa reconoce cuando algo está mal en función a la salud de los trabajadores para solucionarlo?				
		¿La empresa evalúa de forma constante las posibles exposiciones a nuevas contaminaciones?				
	Higiene operativa	¿Su jefe inmediato escucha cualquier queja que puedan tener sobre algún riesgo que usted pueda estar expuesto?				
		¿La empresa se preocupa por disminuir y eliminar los posibles riesgos de salubridad detectados?				
	Seguridad industrial	Control de personas	¿Para iniciar sus labores está obligado a utilizar todos los implementos de seguridad?			
		Control de maquinas	¿Todas las máquinas y herramientas de trabajo están perfectamente señalizadas?			
			¿Las máquinas y herramientas de trabajo tienen mantenimiento periódico?			
Control de ambiente de trabajo		¿La empresa brinda información clara de todas las zonas de seguridad del lugar donde usted trabaja?				
		¿La empresa coloca todas las señales de seguridad, de forma oportuna y visible?				

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE DESVINCULACIÓN LABORAL

Se agradece anticipadamente la colaboración de las participantes.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración		
			Bueno	Regular	Malo
Reclutamiento	Reclutamiento por redes sociales	¿Durante el proceso de reclutamiento, usted desea que su trabajo en la empresa sea estable?			
		¿En el proceso de reclutamiento se detalla el tiempo del contrato y funciones de la labor a desarrollar?			
	Servicios tercerizados de contratación	¿Se debe reconocer la experiencia laboral de los técnicos tercerizados?			
		¿El proceso de selección es transparente?			
	Reclutamiento por páginas web	¿Los transportistas reclutados reciben una correcta capacitación por parte de su formador?			
		¿Durante el proceso de reclutamiento, al momento de la capacitación se les orienta cuando estén cerca a la culminación del contrato laboral?			
	Promociones de empleos	¿Por medio de las redes sociales se promocionan los empleos de trabajo en relación al transporte?			
		¿Las promociones de empleos ofrecidos a los transportistas los motiva emocionalmente para conseguir un puesto de trabajo?			
	Reclutamiento interno	¿La captación de nuevos transportistas se realiza de manera interna, es decir, entre amistades o familiares de los trabajadores?			
		¿Durante el reclutamiento interno, se realiza la capacitación con estrategias de mejora tanto en beneficio de la empresa como de los transportistas?			
Prácticas pre-profesionales	¿Se toma en cuenta la experiencia laboral y sobre todo el manejo de Buses para ser contratado?				
Convenios educativos	¿La empresa tiene convenios con alguna escuela de manejo?				
Adiestramiento	Uso técnico de aplicaciones	¿Siente que la empresa por medio del uso técnico de aplicaciones modernas en la capacitación, ya sea antes y durante el contrato laboral, motiva al conductor a realizar de manera eficiente su trabajo?			
		¿La empresa emplea el uso de aplicaciones para pagos, envíos de boletas, entre otros?			
	Estrategias de ventas	¿La empresa comunica acciones de cambios anticipados en relación al contrato laboral para no generar incomodidades al personal?			
		¿El personal tiene el soporte necesario para la comunicación y ejecución en la venta de boletos de pasajes?			
	Actualizaciones en las aplicaciones	¿La empresa por medio de aplicaciones le proporciona programas para un mejor desempeño laboral??			
		¿La empresa brinda constantes capacitaciones en diferentes modalidades a sus colaboradores?			
	Activaciones Promocionales	¿La empresa elabora estrategias para un mejor posicionamiento de la empresa y promoción de empleo para los transportistas?			
		¿Su jefe le brinda incentivos y bonos para lograr los objetivos?			
	Redes satelitales	¿La empresa le brinda servicio de internet satelital a los transportistas para una mejor conectividad?			
	Venta exitosa	¿Los ingresos mensuales que recibe la empresa son los planteados en su proyección mensual?			
¿Consigue los objetivos propuestos por su jefe?					

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

- Salud ocupacional y Desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENCUESTA:

V1: Salud ocupacional

V2: Desvinculación laboral

3. TESISTA:

- Calle Quinde, Maricielo
- Zurita García, ~~Yesmi~~ Lizeth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Piura ,22..... de junio de 2023



DNI: 16739801
Dr. MARCO ANTONIO CARMONA
BRENIS



HUELLA

TÍTULO DE LA TESIS: Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023

V1 : SALUD OCUPACIONAL



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1 SALUD OCUPACIONAL	MEDECINA DEL TRABAJO	Promoción	¿Utiliza usted, todos sus implementos de seguridad?	X		X		X		X		
			¿La empresa brinda todos los implementos de seguridad?	X		X		X		X		
			¿Se le aplica alguna sanción si no posee los implementos de seguridad durante sus labores?	X		X		X		X		
		Prevención de control	¿La empresa realiza exámenes médicos de manera periódica?	X		X		X		X		
			¿La empresa, en la cual labora, se preocupa del bienestar físico de sus trabajadores?	X		X		X		X		
			¿La empresa para la cual labora se preocupa del bienestar mental de sus colaboradores?	X		X		X		X		
	HIGIENE INDUSTRIAL	Higiene teórica	¿Se encuentra informado de los posibles peligros, de los cuales está rodeado dentro de la empresa?	X		X		X		X		
			¿La empresa cuenta con instrumentos para que sus colaboradores no se encuentren expuestos a los contaminantes que puedan tener?	X		X		X		X		
		Higiene analítica	¿La empresa utiliza equipos destinados al estudio de agentes físicos que pueden perjudicar la salud de sus colaboradores?	X		X		X		X		

	Higiene de campo	¿La empresa, en la cual labora, efectúa actividades de higiene dentro del lugar que labora?	X		X		X		X		
		¿La empresa reconoce cuando algo está mal en función a la salud de los trabajadores para solucionarlo?	X		X		X		X		
		¿La empresa evalúa de forma constante las posibles exposiciones a nuevas contaminaciones?	X		X		X		X		
	Higiene operativa	¿Su jefe inmediato escucha cualquier queja que puedan tener sobre algún riesgo que usted pueda estar expuesto?	X		X		X		X		
		¿La empresa se preocupa por disminuir y eliminar los posibles riesgos de salubridad detectados?	X		X		X		X		
	SEGURIDAD INDUSTRIAL	Control de Personas	¿Para iniciar sus labores está obligado a utilizar todos los implementos de seguridad?	X		X		X		X	
Control de máquinas		¿Todas las máquinas y herramientas de trabajo están perfectamente señalizadas?	X		X		X		X		
		¿Las máquinas y herramientas de trabajo tienen mantenimiento periódico?	X		X		X		X		
Control de ambiente de trabajo		¿La empresa brinda información clara de todas las zonas de seguridad del lugar donde usted trabaja?	X		X		X		X		
	¿La empresa coloca todas las señales de seguridad, de forma oportuna y visible?	X		X		X		X			

Grado :DOCTOR EN DERECHO.....

Nombre MARCO ANTONIO CARMONA BRENIS...

DNI:16739801.....



Firma -

EXPERTO EVALUADOR

V2 : DESVINCULACION LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2 DESVINCULACION LABORAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento por redes sociales	¿Durante el proceso de reclutamiento, usted desea que su trabajo en la empresa sea estable?	X		X		X		X		
			¿En el proceso de reclutamiento se detalla el tiempo del contrato y funciones de la labor a desarrollar?	X		X		X		X		
		Servicios de tercerización para la contratación	¿Se debe reconocer la experiencia laboral de los técnicos tercerizados?	X		X		X		X		
			¿El proceso de selección es transparente?	X		X		X		X		
	Reclutamiento por páginas web	¿Los transportistas reclutados reciben una correcta capacitación por parte de su formador??	X		X		X		X			
		¿Durante el proceso de reclutamiento, al momento de la capacitación se les orienta cuando estén cerca a la culminación del contrato laboral?	X		X		X		X			

ADISTRAMIENTO	Promociones de empleos	¿Por medio de la redes sociales se <u>promocionan</u> empleos de trabajo en relación al transporte ?	X		X		X		X			
		¿Las promociones de empleos ofrecidos a los transportistas los motiva emocionalmente <u>para conseguir</u> un puesto de trabajo?	X		X		X		X			
		Reclutamiento interno	¿La captación de nuevos transportistas se realiza de manera interna, es decir, entre amistades o familiares de los trabajadores?	X		X		X		X		
			¿ <u>Durante</u> el reclutamiento interno Se realiza la capacitación con estrategias de mejora tanto en beneficio de la empresa como de los transportistas?	X		X		X		X		
		Prácticas -pre Profesionales	¿Se toma en cuenta la experiencia laboral y <u>sobre</u> todo el manejo de Buses para ser contratado ?	X		X		X		X		
			Convenios educativos	¿La empresa tiene convenios con alguna escuela de manejo ?	X		X		X		X	
	Estrategias de ventas	Uso técnico de aplicaciones	¿Siente que la empresa por medio del uso técnico de aplicaciones modernas en la capacitación, ya sea antes y durante el contrato <u>laboral</u> , motiva al conductor a realizar de manera eficiente su trabajo ?	X		X		X		X		
			¿La empresa emplea el uso de aplicaciones para paños, envíos de boletas, entre otros?	X		X		X		X		
		Estrategias de ventas	¿La empresa comunica acciones de cambios anticipados en relación al contrato laboral para no generar incomodidades al personal??	X		X		X		X		
			¿El personal tiene el soporte necesario para la comunicación y ejecución en la venta de boletos de pasajes?	X		X		X		X		

	Actualizaciones En las aplicaciones	¿La empresa por medio de aplicaciones le proporciona programas para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		X		
		¿La empresa brinda constantes capacitaciones en diferentes modalidades a sus colaboradores?	X		X		X		X		
	Activaciones promocionales	¿La empresa elabora estrategias para un mejor posicionamiento de la empresa y promoción de empleo para los transportistas ?	X		X		X		X		
		¿Su jefe le brinda incentivos y bonos para lograr los objetivos ??	X		X		X		X		
	Redes satelitales	¿La empresa le brinda servicio de internet satelital a los transportistas para una mejor conectividad .?	X		X		X		X		
	Venta exitosa	¿ Los ingresos mensuales que recibe la empresa son los planteados en su proyección mensual?	X		X		X		X		
		¿Consigue los objetivos propuestos por su jefe ??	X		X		X		X		

Grado :DOCTOR EN DERECHO.....

Nombre : MARCO ANTONIO CARMONA BRENIS.....

DNI :16739801.....



Firma :


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	SEGUNDA ESPECIALIDAD DERECHO DE FAMILIA Fecha de diploma: 04/12/15 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 19/12/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 18/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	ABOGADO Fecha de diploma: 21/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 22/10/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

- Salud ocupacional y Desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes , Piura 2023

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENCUESTA :

V1: Salud ocupacional

V2 : Desvinculación laboral

3. TESISISTA:

- Calle Quinde , Maricielo
- Zurita García , Yesmi Lizeth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Piura, 21 de junio de 2023

 <hr/> <p>DNI: 41359069 Mgtr. Milton César Coronado Villarreyes</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

TÍTULO DE LA TESIS: Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023

V1 : SALUD OCUPACIONAL



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1 SALUD OCUPACIONAL	MEDICINA DEL TRABAJO	Promoción	¿Utiliza usted, todos sus implementos de seguridad?	X		X		X		X		
			¿La empresa brinda todos los implementos de seguridad?	X		X		X		X		
			¿Se le aplica alguna sanción si no posee los implementos de seguridad durante sus labores?	XX		X		X		X		
		Prevención de control	¿La empresa realice exámenes médicos de manera periódica?	X		X		X		X		
			¿La empresa, en la cual labore, se preocupe del bienestar físico de sus trabajadores?	X		X		X		X		
			¿La empresa para la cual labore se preocupa del bienestar mental de sus colaboradores?	X		X		X		X		
	HIGIENE INDUSTRIAL	Higiene técnica	¿Se encuentra informado de los posibles peligros, de los cuales está rodeado dentro de la empresa?	X		X		X		X		
			¿La empresa cuenta con instrumentos para que sus colaboradores no se encuentren expuestos a los contaminantes que pueden tener?	X		X		X		X		
		Higiene analítica	¿La empresa utilice equipos destinados al estudio de agentes físicos que pueden perjudicar la salud de sus colaboradores?	X		X		X		X		
			¿La empresa toma medidas que ayuden a solucionar un problema en la salud, que perjudique a sus colaboradores?	X		X		X		X		

SEGURIDAD INDUSTRIAL	Higiene de campo	¿La empresa, en la cual labora, efectúa actividades de higiene dentro del lugar que labora?	X		X		X		X		
		¿La empresa reconoce cuando algo está mal en función a la salud de los trabajadores para solucionarlo?	X		X		X		X		
		¿La empresa evalúa de forma constante las posibles exposiciones a nuevas contaminaciones?	X		X		X		X		
	Higiene operativa	¿Su jefe inmediato escucha cualquier queja que puedan tener sobre algún riesgo que usted puede estar expuesto?	X		X		X		X		
		¿La empresa se preocupa por disminuir y eliminar los posibles riesgos de salubridad detectados?	X		X		X		X		
	Control de Personas	¿Para iniciar sus labores está obligado a utilizar todos los implementos de seguridad?	X		X		X		X		
	Control de máquinas	¿Todas las máquinas y herramientas de trabajo están perfectamente señalizadas?	X		X		X		X		
		¿Las máquinas y herramientas de trabajo tienen mantenimiento periódico?	X		X		X		X		
	Control de ambiente de trabajo	¿La empresa brinda información clara de todas las zonas de seguridad del lugar donde usted trabaja?	X		X		X		X		
		¿La empresa coloca todas las señales de seguridad, de forma oportuna y visible?	X		X		X		X		

Grado: MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Nombre: CORONADO VILLARREYES MILTON CESAR

DNI: 41359059



Firma:

EXPERTO EVALUADOR

V2 : DESVINCULACION LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2_DESVINCULACION LABORAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento por redes sociales	¿Durante el proceso de reclutamiento, usted desea que su trabajo en la empresa sea estable?	X		X		X		X		
			¿En el proceso de reclutamiento se detalla el tiempo del contrato y funciones de la labor a desempeñar?	X		X		X		X		
		Servicios de tercerización para la contratación	¿Se debe reconocer la experiencia laboral de los técnicos tercerizados?	X		X		X		X		
			¿El proceso de selección es transparente?	X		X		X		X		
		Reclutamiento por páginas web	¿Los transportistas reclutados reciben una correcta capacitación por parte de su formador??	X		X		X		X		
			¿Durante el proceso de reclutamiento, el momento de la capacitación se les orienta cuando estén cerca a la culminación del contrato laboral?	X		X		X		X		
		Promociones de empleos	¿Por medio de las redes sociales se promueven empleos de trabajo en relación al transporte?	X		X		X		X		

ADISTRAMIENTO	Reclutamiento interno	¿Las promociones de empleos ofrecidos a los transportistas los motiva emocionalmente <u>para conseguir un puesto de trabajo?</u>	X		X		X		X			
		¿La captación de nuevos transportistas se realice de manera interna, es decir, entre amistades o familiares de los trabajadores?	X		X		X		X			
		<u>¿Durante</u> el reclutamiento interno Se realice la capacitación con estrategias de mejora tanto en beneficio de la empresa como de los transportistas?	X		X		X		X			
		Prácticas -pre Profesionales	¿Se toma en cuenta la experiencia laboral y <u>sobre todo el manejo de Buses para ser contratado?</u>	X		X		X		X		
		Convenios educativos	¿La empresa tiene convenios con alguna escuela de <u>manejo?</u>	X		X		X		X		
	Uso técnico de aplicaciones	¿Siente que la empresa por medio del uso técnico de aplicaciones modernas en la capacitación, ya sea antes y durante el contrato <u>laboral</u> , motiva al conductor a realizar de manera eficiente su trabajo?	X		X		X		X			
		¿La empresa emplea el uso de aplicaciones para pagos, envíos de boletas, entre otros?	X		X		X		X			
		Estrategias de ventas	¿La empresa comunica acciones de cambios anticipados en relación al contrato laboral para no generar incomodidades al personal??	X		X		X		X		
			<u>¿El</u> personal tiene el soporte necesario para la comunicación y ejecución en la venta de boletas de pasajes?	X		X		X		X		
		Actualizaciones <u>En las</u> aplicaciones	<u>¿La</u> empresa por medio de aplicaciones le proporciona programas para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		X		

		<u>¿La empresa brinda constantes capacitaciones en diferentes modalidades a sus colaboradores?</u>	X		X		X		X		
	Activaciones promocionales	<u>¿La empresa elabora estrategias para un mejor posicionamiento de la empresa y promoción de empleo para los transportistas ?</u>	X		X		X		X		
		<u>¿Su jefe le brinda incentivos y bonos para lograr los objetivos .?</u>	X		X		X		X		
	Redes satelitales	<u>¿La empresa le brinda servicio de internet satelital a los transportistas para una mejor conectividad .?</u>	X		X		X		X		
	Venta exitosa	<u>¿Los ingresos mensuales que recibe la empresa son los planteados en su proyección mensual?</u>	X		X		X		X		
		<u>¿Consigue los objetivos propuestos por su jefe .?</u>	X		X		X		X		

Grado: MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Nombre: CORONADO VILLARREYES MILTON CESAR

DNI: 41350009



Firma:

EXPERTO EVALUADOR

FICHA SUNEDU DEL VALIDADOR

25/6/23, 18:56

about:blank



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CORONADO VILLARREYES, MILTON CESAR DNI 41359069	MAESTRO EN DERECHO MENCION: DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO Fecha de diploma: 12/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/10/2010 Fecha egreso: 15/01/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CORONADO VILLARREYES, MILTON CESAR DNI 41359069	ABOGADO Fecha de diploma: 23/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CORONADO VILLARREYES, MILTON CESAR DNI 41359069	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 08/11/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Constancias y ficha de validación

Yo, **Dr Dayron Lugo Denis**, con carné de extranjería **001911323**, con grado de Doctor inscripto en Sunedu según Resolución No 4622-2018 SUNEDU 02-15-02, de profesión abogado, desempeñándome actualmente como docente tiempo completo y encargado de investigación de fin de carrera de la escuela de Derecho, Universidad César Vallejo, Filial, Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario del proyecto de investigación **"Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, a los 21 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Doctor: Dayron Lugo Denis.

Carné de Extranjería: 001911323.

Especialidad : Investigación.

E-mail : dlugo@ucv.edu.pe

Firma



TÍTULO: "Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023".

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems										x											
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																x					

FICHA SUNEDU DEL VALIDADOR

21/6/23, 11:16

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LUGO DENIS, DAYRON PAS I600448	GRADO CIENTÍFICO DE DOCTOR EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS Fecha de Diploma: 24/04/2015 <i>TIPO:</i> <ul style="list-style-type: none">• RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 31/05/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	COMISION NACIONAL DE GRADOS CIENTIFICOS - UNIVERSIDAD DE CIEGO DE AVILA "MÁXIMO GÓMEZ BAEZ" CUBA

ANEXO 6: TABLA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIOS (SPSS VERSIÓN 26)

Escala: SALUD OCUPACIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N ° de elementos
,943	20

Escala: DESVINCULACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	23

ANEXO 7 : MODELO DE CUESTIONARIO “ SALUD OCUPACIONAL Y DESVINCULACIÓN LABORAL “

Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una er ☆

Preguntas Respuestas 50 Configuración Puntos totales: 0

Enviar

" Salud ocupacional y desvinculación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transportes, Piura 2023 "

ENCUESTA CON FINES ACADEMICOS

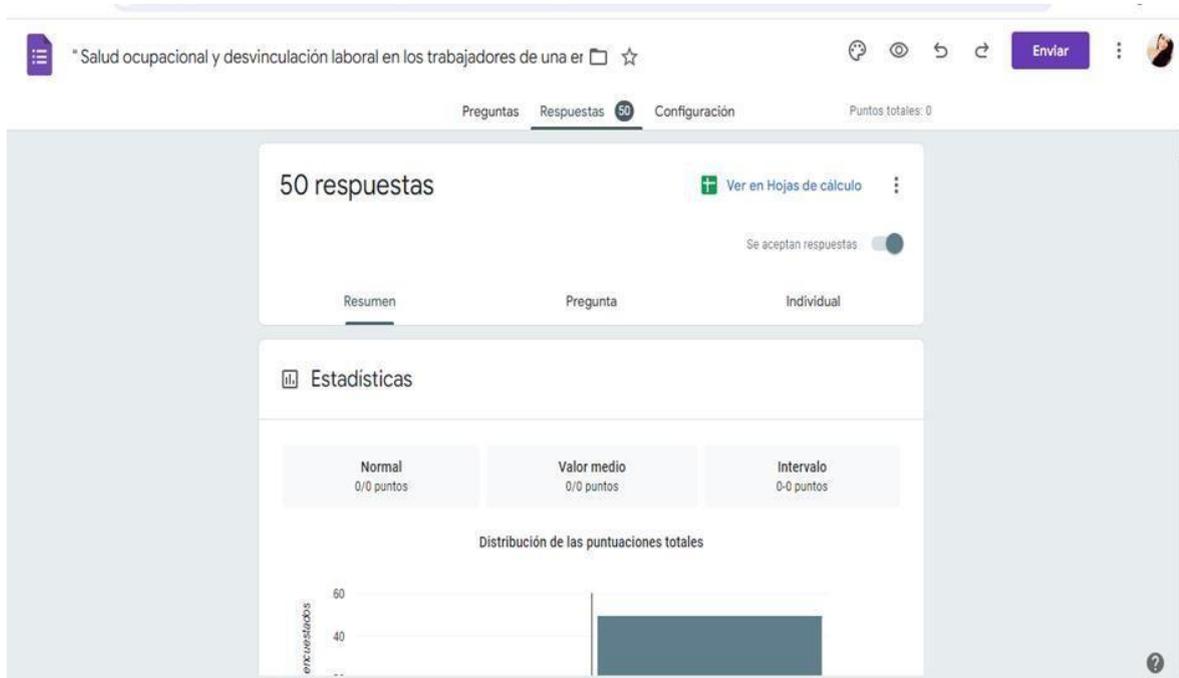
Hola ayúdame a responder la siguiente encuesta teniendo en cuenta el significado de valoración de cada número :

Donde :

- 3 significa BUENO
- 2 significa REGULAR
- 1 significa MALO

1. ¿Utiliza usted, todos sus implementos de seguridad? *

3



ANEXO 8 : BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES “ SALUD OCUPACIONAL Y DESVINCULACIÓN LABORAL “

RESPUESTAS DE LA APLICACION DE CUESTIONARIOS - Excel

Inicio | Insertar | Diseño de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | Nitro Pro 10 | ¿Qué desea hacer? | Compartir

Formato condicional | Dar formato como tabla | Estilos de celda | Autosuma | Rellenar | Ordenar y filtrar | Buscar y seleccionar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1	Marca temporal	Puntuación	1- ¿Única fuente?	2- ¿La empresa brinda?	3- ¿Se aplica?	4- ¿La empresa real?	5- ¿La empresa, en?	6- ¿La empresa para?	7- ¿Se encuentra?	8- ¿La empresa cu?	9- ¿La empresa ut?	10- ¿La empresa to?	11- ¿La empresa, en?	12- ¿La empres
2	9/8/2023 12:58:12	0	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
3	9/8/2023 13:01:26	0	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
4	9/8/2023 13:05:44	0	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
5	9/8/2023 14:31:57	0	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2
6	9/8/2023 21:33:11	0	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
7	9/9/2023 13:50:16	0	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
8	9/9/2023 13:51:42	0	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2
9	9/9/2023 13:24:04	0	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
10	9/10/2023 10:26:53	0	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
11	9/10/2023 10:29:43	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
12	9/10/2023 16:45:14	0	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
13	9/10/2023 16:46:35	0	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
14	9/10/2023 18:33:49	0	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3
15	9/10/2023 20:23:45	0	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
16	9/11/2023 14:05:15	0	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
17	9/11/2023 18:25:48	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	9/11/2023 20:09:52	0	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	9/12/2023 7:15:09	0	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
20	9/12/2023 20:38:33	0	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
21	9/12/2023 20:40:11	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
22	9/12/2023 21:43:50	0	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
23	9/13/2023 9:37:55	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
24	9/13/2023 9:53:21	0	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
25	9/13/2023 9:55:07	0	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
26	9/13/2023 9:56:22	0	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
27	9/14/2023 14:10:23	0	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
28	9/15/2023 13:31:55	0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
29	9/15/2023 14:02:57	0	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	9/17/2023 10:23:18	0	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	9/17/2023 10:25:22	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	9/17/2023 10:26:34	0	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
33	9/17/2023 10:27:55	0	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
34	9/17/2023 22:10:44	0	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2

Respuestas de formulario 1

RESPUESTAS DE LA APLICACION DE CUESTIONARIOS - Excel

Inicio | Insertar | Diseño de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | Nitro Pro 10 | ¿Qué desea hacer? | Compartir

Formato condicional | Dar formato como tabla | Estilos de celda | Autosuma | Rellenar | Ordenar y filtrar | Buscar y seleccionar

	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	12- ¿La empresa re?	13- ¿La empresa e?	14- ¿Su jefe imin?	15- ¿La empresa 15-	16- ¿Para iniciar?	17- ¿Todas las m?	18- ¿Las máquinas?	19- ¿La empresa?	20- ¿La empresa o?	21- ¿Durante el p?	22- ¿En el proceso?	23- ¿Se debe reco?	24- ¿El proceso de s?	25- ¿Los trans
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2
8	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
9	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
11	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
12	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
13	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
16	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
21	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2
22	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
24	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
25	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
26	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
27	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
28	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
31	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
32	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
33	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
34	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2

Respuestas de formulario 1

ANEXO 9 : ENVIÓ DEL CUESTIONARIO PARA OBTENER LOS RESULTADOS

