

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y
ACCIDENTABILIDAD EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL
REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA EN EL PERIODO 2019 –
2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE MÉDICO ESPECIALISTA EN:

MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE

AUTOR:

M.C MARCO ALBERTO GABRIEL CASTILLO ALVARADO

ASESOR:

M.C EDWIN MARTÍNEZ GALLARDO

CAJAMARCA – PERÚ

ÍNDICE

I.- GENERALIDADES	3
II.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	5
2.1.- Definición y delimitación del problema	5
2.2.- Formulación del problema.....	6
2.3.- Objetivos	6
2.4.- Justificación.....	7
III.- MARCO TEÓRICO.....	9
3.1.- Antecedentes de la investigación.....	9
3.2.- Adopción de teorías	12
IV.- FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	16
4.1.- Hipótesis de la investigación.....	16
4.2.- Hipótesis nula.....	16
V.- METODOLOGÍA	17
5.1.- Universo:.....	17
5.2.- Población	17
5.3.- Tamaño de la muestra	17
5.4.- Recolección de datos.....	18
VI.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	19
VII.- ANEXOS.....	22
ANEXO 01. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC	22
Anexo 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO	24
Anexo 03. Protocolo de participación del trabajador según el tipo de accidente padecido	26
Anexo 04. Ficha de tabulación de datos.....	27
Anexo 05. Matriz de consistencia del proyecto de trabajo.....	28

I.- GENERALIDADES

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Relación entre Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020.

2. NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUTOR

Marco Alberto Gabriel Castillo Alvarado, Residente de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente.

3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL ASESOR

Edwin Martínez Gallardo, Médico Asistente del HRDC. Especialista en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente.

4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Observacional, descriptivo y correlacional.

5. RÉGIMEN DE INVESTIGACIÓN

Libre

6. DEPARTAMENTO Y ÁREA ACADÉMICA A LA QUE PERTENECE EL PROYECTO

Departamento: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional del HRDC.

Área Académica: Servicio de Salud Ocupacional del HRDC.

7. INSTITUCIÓN DONDE SE DESARROLLARÁ EL PROYECTO

Servicio de Salud Ocupacional del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

8. LOCALIDAD DONDE SE REALIZA LA INVESTIGACIÓN

Distrito : Cajamarca

Provincia : Cajamarca

Departamento : Cajamarca

País : Perú

9. DURACIÓN DEL PROYECTO

Inicio : Julio 2019

Término : Julio 2020

10.- ETAPAS (Cronograma)

ETAPAS	2019							2020					
	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abril	May	Jun
Preparación del proyecto	X												
Recolección de datos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Procesamiento de datos											X	X	
Análisis de datos												X	
Elaboración de informe													X

11.- RECURSOS DISPONIBLES

- Recursos Humanos. Residente y Médico Asesor.
- Recursos materiales. Listado del presupuesto.
- Infraestructura. Servicio de Salud Ocupacional.
- Implementación. Equipos de cómputo.
- Recursos mínimos del trabajador. Firma del consentimiento informado y llenado de ficha de recolección de datos.
- Servicios. Listado del presupuesto.

12.- PRESUPUESTO

ÍTEM	PRESENTACIÓN	CANTIDAD	PRECIO/UNIDAD	PRECIO/TOTAL
LISTADO DE MATERIALES				
Papel bond	Millar	1	S/. 25.00	S/. 25.00
USB	Unidad	1	S/. 35.00	S/. 35.00
Lapiceros	Unidad	6	S/. 1.00	S/. 6.00
Lápiz	Unidad	3	S/. 1.00	S/. 3.00
				S/. 69.00
LISTADO DE SERVICIOS				
Impresión	Unidad	300	S/. 0.10	S/. 30.00
Anillados	Unidad	5	S/. 5.00	S/. 25.00
Empastado	Unidad	5	S/. 50.00	S/. 250.00
Traslado	Servicio	30	S/. 6.00	S/. 180.00
Procesamiento estadístico	Servicio	1	S/. 100.00	S/. 100.00
				S/. 585.00
			TOTAL	S/. 664.00

13.- FINANCIAMIENTO

El financiamiento del estudio será cubierto por el Médico Residente.

II.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

2.1.- Definición y delimitación del problema

Manso Pinto, J.¹. Refiere que el rendimiento de los trabajadores está condicionado por el nivel de satisfacción que experimentan en sus labores. De lo mencionado se infiere que, factores como la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, condiciona que las personas tengan diferentes respuestas en su desempeño. Además, que la satisfacción laboral es un aspecto perceptivo propio del trabajador.

Talavera Centeno, M.². La accidentabilidad laboral actualmente constituye un problema sobre todo en sociedades industrializadas, y los trabajadores de salud pública buscan mitigar los factores que originan los riesgos en los frentes de trabajo. Los accidentes laborales son multicausales y una de ellas es el factor humano el cual es influenciado por variables endógenas vinculadas al propio trabajador, como pueden ser comportamientos, percepción de los riesgos, formación, entre otras; Sin embargo, también existen causas exógenas como las que desarrollan la satisfacción laboral y éstas son poco estudiadas aún sabiendo el potencial que tienen para causar accidentes laborales.

Teniendo en cuenta lo mencionado, surgió la formulación del problema del presente proyecto de trabajo, y planteamos la problemática para encontrar la relación entre satisfacción laboral y accidentabilidad en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca además de establecer los factores que condicionan la satisfacción laboral.

Delimitación espacial: El estudio se limitará al Hospital Regional Docente de Cajamarca, en el distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca, departamento de Cajamarca.

Delimitación Temporal: Comprenderá el periodo entre el 01 Junio del 2019 al 01 de Junio del 2020.

Delimitación de población: Todos los trabajadores pertenecientes al Hospital Regional Docente de Cajamarca que sufran un accidente de trabajo dentro del periodo delimitado, a quienes se les aplicará la escala de satisfacción laboral descrita en el Anexo 01 del presente proyecto de investigación.

2.2.- Formulación del problema

¿Existe una relación entre la Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020?

2.3.- Objetivos

2.3.1.- Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la accidentabilidad en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo de Junio 2019 a Junio 2020.

2.3.2.-Objetivos específicos

- Determinar la incidencia de accidentes de trabajo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.
- Determinar la incidencia de casos en los cuales las condiciones físicas y/o materiales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.
- Establecer la incidencia de casos en los cuales los beneficios laborales y/o remuneraciones afectan la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.
- Definir la incidencia de casos en los cuales las políticas administrativas influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.
- Establecer la incidencia de casos en los cuales las relaciones sociales afectan la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.
- Definir la incidencia de casos en los cuales el desarrollo personal afecta la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.

- Establecer la incidencia de casos en los cuales el desempeño de tareas afecta la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.
- Definir la incidencia de casos en los cuales la relación con la autoridad afecta la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020.

2.4.- Justificación

Factible

No se requerirá la utilización de técnicas muy sofisticadas para su medición, se tomarán como referencia estudios internacionales de diferentes escuelas que se han dedicado a estudios de psicología industrial y dada la calidad de la investigación facilitará la accesibilidad a potenciales participantes a futuro, para ser de este un estudio no sólo de importancia local, sino regional.

Interesante

El estudio estará centrado sobre la falta de evaluación de satisfacción laboral en nuestro hospital, lo cual motiva a presentar este trabajo de investigación para indagar las causas básicas de satisfacción laboral y poder intervenir en programas de psicología laboral y salud mental.

Novedoso

Existen trabajos no muy lejanos a nuestro medio, como los mencionados anteriormente, en los que se realizaron descripciones de las causas básicas de la relación en satisfacción laboral y accidentes de trabajo, pero no se ha realizado un estudio a nivel local, lo cual nos servirá para establecer patrones de conducta y prevenir accidentes laborales. Además, cabe resaltar que este estudio nos servirá como marco de referencia para estudios comparativos con otras realidades.

Ético

Las personas que participarán no serán sometidas a procedimientos invasivos, se conversará con el trabajador y se le brindará un consentimiento informado, respetando así los cuatro principios de la bioética.

Relevante

Nuestros resultados permitirán tener una visión de la relación de la satisfacción laboral y la accidentabilidad a nivel local, permitiendo establecer causalidad en un ámbito local, siendo éste una referencia para compararlo con otros nosocomios locales y regionales.

III.- MARCO TEÓRICO

Talavera Centeno, M.². El factor humano se constituye como la causa fundamental para el desarrollo de accidentes laborales. Sin embargo, existen factores que no son tomados en cuenta muchas veces como la satisfacción laboral y que será estudiada en el presente trabajo para encontrar una relación entre ésta y la accidentabilidad. Conocer la accidentabilidad laboral nos lleva a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Pérez Perucho, G.³. El trabajo influye directamente en la vida de las personas adultas, y es un pilar fundamental de la sociedad. Toda actividad laboral satisfactoria ayuda en mejorar la salud, la autoestima, las relaciones sociales y el estatus socioeconómico. La falta de organización en el trabajo tiene una íntima relación con la accidentabilidad. La aceptación del riesgo por parte de los trabajadores y del empleador es variable y depende de los incentivos, de la presión de los grupos y de los hábitos y normas de la sociedad.

En nuestro entorno, el personal de salud del Hospital Regional Docente de Cajamarca, no es ajeno a los accidentes laborales por lo que se decidió estudiar la variable de satisfacción laboral para identificar otros factores que se constituyen como causas básicas para desencadenar accidentes y con ello incidir en la prevención de riesgos y mejorar los indicadores.

3.1.- Antecedentes de la investigación

Talavera Centeno M.². En su estudio descriptivo describe la influencia de la satisfacción en el trabajo sobre la accidentabilidad laboral. Se puede inferir que la accidentabilidad disminuye notablemente cuando se tiene un buen nivel de satisfacción laboral. En adición, los resultados apuntan hacia la presencia de un efecto asociado al ciclo económico a la hora de valorar el impacto del estrés laboral y la satisfacción con la seguridad laboral sobre la accidentabilidad. Podemos detallar dos situaciones específicas; la primera, en periodos de bonanza económica se intensifica la seguridad laboral y prevención, con lo cual los trabajadores reportan mayor estrés laboral y éste último aumenta la incidencia de accidentabilidad. La segunda, en periodos de recesión

económica, hay un aumento de la vulnerabilidad del trabajador ante accidentes de trabajo. En este caso, una mayor vulnerabilidad reportada puede tener su origen en el esfuerzo de los trabajadores por mantener su puesto de trabajo en periodos de recesión económica y por tanto la disminución en la notificación de accidentes laborales.

Osca Segovia A., et al.⁴. En un estudio prospectivo, descriptivo, analiza los efectos que la satisfacción laboral y el estrés tienen sobre la preferencia a dejar el trabajo, el absentismo y el incremento de número de accidentes. Se analizó una muestra de 203 militares que pertenecen a la milicia española. Se concluyó que ha una relación íntima entre insatisfacción laboral y la preferencia para dejar el trabajo, así como con la accidentabilidad, por lo tanto, mientras más satisfecho se sienta el trabajador en sus labores, la posibilidad de dejar el trabajo disminuye, así como disminuyen los accidentes laborales. El estrés también constituye una causa de abandono de trabajo.

Arcos Maroto, M.⁵. Realizó una investigación correlacional no experimental, con método inductivo, estadístico y correlacional, de base poblacional, desarrollado con 152 personas seleccionadas, con el propósito de determinar la relación o influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales. El clima laboral como la motivación, y las condiciones de trabajo inadecuadas, han obligado a probar que la motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales. La conclusión general refiere que la motivación si influye de manera directa en la prevención de accidentes laborales; se recomienda realizar mediciones en prevención de riesgos y motivación de forma periódica para tomar medidas preventivas y correctivas.

Osca Segovia A, et al.⁶. Realizaron un estudio descriptivo, correlacional, donde se recogen datos de dos proyectos de investigación llevados a cabo en el Dpto. de Psicología Social y de las Organizaciones de la UNED sobre accidentabilidad laboral. El primero con soldados profesionales, y el segundo en dos sectores de especial peligrosidad, la construcción y la agricultura, concluyendo en un factor común, cuando el malestar físico, sea por razones extrínsecas o intrínsecas, y el malestar psicológico aumentan, el número de accidentes laborales también aumentan.

Blaževska Stoilkovska, B. et al.⁷. Realizó un estudio que examina el grado en que los empleados del sector de la construcción perciben que la seguridad es importante en sus organizaciones / sitios y cómo la satisfacción laboral afecta estas percepciones cuando se introduce la edad como una variable moderadora. La satisfacción laboral se asoció con la frecuencia percibida de accidentes y la frecuencia de las inspecciones de seguridad, pero no se confirmó el papel propuesto de la edad en este vínculo. Los resultados indicaron que, al aumentar el nivel de satisfacción laboral, las percepciones de estos aspectos del clima de seguridad demostraron ser más positivas. Por lo tanto, se concluye que estas relaciones podrían conducir a un menor porcentaje de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo y una mejor salud entre los empleados. No se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral, la edad y el compromiso percibido de los compañeros de trabajo con la seguridad laboral.

Harzer C. et al.⁸. Su estudio descriptivo, se enfoca en las fortalezas del carácter como rasgos de personalidad positivos y examina dos supuestos básicos que se derivaron de una característica central de las fortalezas del carácter (es decir, para determinar cómo los individuos enfrentan las adversidades): amortiguar los efectos del estrés laboral en la satisfacción laboral. Dos muestras diferentes (es decir, una muestra mixta que representa varias ocupaciones [N = 214] y una muestra de enfermeras [N = 175]) completaron las medidas de fortaleza de carácter, afrontamiento, estrés laboral y satisfacción laboral. Como se esperaba, las fortalezas intelectuales, emocionales e interpersonales junto con un sentido de satisfacción laboral influyen en el manejo del estrés laboral, Las fortalezas interpersonales desempeñaron un papel más importante para hacer frente a las enfermeras, ya que las interacciones con otros son una parte esencial de su jornada laboral. Además, las fortalezas intelectuales mediaron parcialmente el efecto negativo del estrés relacionado con el trabajo en la satisfacción laboral. Estos hallazgos abren un nuevo campo para la investigación sobre el papel de la personalidad para sobrellevar el estrés y la satisfacción relacionada con el trabajo, ya que a medida que el confort en todos sus aspectos se mantiene equilibrado, el trabajador tendrá menos accidentes laborales.

3.2.- Adopción de teorías

3.2.1.- Satisfacción Laboral

Definición: Una de las definiciones más aceptadas en la psicología de las organizaciones fue escrita por Edwin Locke⁹. Según este autor, la satisfacción laboral se puede definir como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

Ruiz Segura, C.¹⁰. Define la satisfacción laboral simplemente como una actitud frente al trabajo, y si la definimos como actitud, ésta posee tres componentes básicos: el afecto, la cognición y el comportamiento. El aspecto afectivo se relaciona a lo que el trabajador siente por su trabajo. Los pensamientos, creencias, opiniones del trabajador con respecto a su empleo se refieren al aspecto cognitivo, y el comportamiento comprende las acciones que el trabajador realiza en base a esos pensamientos y sentimientos. En resumen, podemos decir que la satisfacción laboral tiene que ver con lo que el empleado sabe acerca de su trabajo, cómo se siente sobre el mismo, y qué hace al respecto.

En ese sentido, Shaun¹¹. Señala que "es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización". También, considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tanto, la satisfacción laboral, se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

Al respecto, Durham y Smith¹². Indican que la satisfacción laboral, comprende las actitudes como reacciones afectivas "sentimientos" de los empleados hacia el trabajo y hacia el ambiente laboral. Sobre este aspecto, Turcotte¹³, afirma que la satisfacción laboral puede asimilarse a una actitud que se consideraría como fase de ciertos comportamientos, coincidiendo con Robbins¹⁴, al señalar

que la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias, y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Podría inferirse entonces, que el individuo que posee un alto grado de satisfacción reflejará también actitudes positivas hacia su trabajo.

Asimismo, Herzberg¹⁵, Como parte de la teoría dual, postuló dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos o higiénicos, que evitan la insatisfacción laboral cuando son óptimos; y otro, de factores intrínsecos o motivadores que determinan o generan satisfacción. Ambos pueden afectar las habilidades y capacidades del trabajador. Entre los factores intrínsecos, referidos al contenido, tarea y deberes relacionados son el cargo y que producen un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad, se tiene: posibilidades de avance y crecimiento, autonomía, el trabajo en sí mismo, logro, reconocimiento y responsabilidad. Además, como factores extrínsecos, referidos a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, Herzberg considera: los beneficios sociales, condiciones de trabajo, políticas de la empresa, Supervisión, relaciones interpersonales, salario, y seguridad de permanecer en el trabajo.

Alarcón Henríquez, N et al. ¹⁶, Nos dicen que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Está directamente relacionada con los buenos resultados de una empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. El principal activo de las organizaciones está constituido por sus trabajadores, por lo cual se debe prestar una especial atención a su motivación y satisfacción, y también a la relación con el desempeño.

3.2.2.- Insatisfacción laboral

Ardouin, J et al.¹⁷. Definen la insatisfacción laboral como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Trae consigo una disminución de la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión, retiro o accidentabilidad. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación, según se muestra en el cuadro adjunto.

3.2.3.- Accidentabilidad laboral

Chinchilla¹⁸. Afirma que los accidentes laborales pueden generarse por causas inmediatas o básicas: las inmediatas son las que producen el accidente de manera directa y están conformadas por actos inseguros (comportamientos inadecuados de los trabajadores que pueden originar un incidente laboral) y condiciones inseguras (Instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas que se encuentran en mal estado y ponen en riesgo de sufrir un accidente a los trabajadores). Pero para lograr una solución efectiva de los accidentes de trabajo es fundamental el reconocimiento y control de las causas básicas, las cuales dan origen a las causas inmediatas integradas por factores personales (Hábitos de trabajo incorrectos, uso incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones; defectos físicos o mentales, deficiencias en la audición etc.) y factores del trabajo (Supervisión y liderazgo deficiente; Políticas, procedimientos, guías o practicas inadecuadas; Planeación y/o programación inadecuada del trabajo, etc).

3.2.4.- Moderadores de la accidentabilidad laboral

2.2.4.1.- Determinantes de accidentabilidad laboral

Gyekye y Salminen¹⁹, definen que existen variables que determinan el riesgo de accidentes. Dentro de estas variables encontramos: la situación demográfica del trabajador, la capacidad cognitiva relacionada con la educación de éste, la experiencia laboral y la edad. Aunque la edad del empleado y la experiencia laboral han sido las variables más estudiadas, también se ha descubierto que la educación en la participación de un accidente tiene un alto impacto.

3.2.4.2.- Nivel de instrucción – Accidentabilidad

Autores como Probst y Brubaker²⁰, han determinado el conocimiento como uno de los factores determinantes de la motivación, donde ésta a su vez, está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral. Por otro lado, añaden la relación positiva de este concepto (conocimiento) con la accidentabilidad. Según estos expertos, una mayor educación en los trabajadores tiende a incrementar sus conocimientos, lo cual amplía sus responsabilidades en el trabajo, y como consecuencia de esto la potencia del suceso de un accidente se verá reducida. No obstante, esto varios estudios demuestran que la educación no basta para garantizar la competencia y la eficacia, y que por lo tanto no existe una relación entre educación y accidentabilidad si esta no se encuentra acompañada de otros factores.

IV.- FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1.- Hipótesis de la investigación

A menor satisfacción laboral, mayor posibilidad de accidentes laborales en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020.

4.2.- Hipótesis nula

A menor satisfacción laboral, no hay mayor posibilidad de accidentes laborales en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020.

V.- METODOLOGÍA

5.1.- Universo:

Trabajadores del Hospital Regional docente de Cajamarca en el periodo 2019 – 2020.

5.2.- Población

Trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Regional de Cajamarca que hayan sufrido un accidente laboral en el periodo 2019 – 2020.

5.3.- Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra representativa se toma la siguiente fórmula de muestreo aleatorio simple, sabiendo el tamaño de la población final en los periodos descritos:

$$n = \frac{S^2}{\frac{\epsilon^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}} = \frac{(0.4)(0.4)}{\frac{(0.05)(0.05)}{(1.96)(1.96)} + \frac{(0.4)(0.4)}{18}} = 0.16 / 0.00953 = 17$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra representativa.

N: Tamaño de la población conocida en el periodo 2019 – 2020: 18 personas accidentadas.

S=Desviación standard estimada de la población: 0.4

ϵ = Error o diferencia máxima entre la media muestral y la media de la población que se está dispuesto aceptar con el nivel de confianza que se ha definido: 0.05

Z = margen de confiabilidad o número de unidades de desviación standard en la distribución normal que producirá el nivel deseado de confianza: -Para una confianza de 95% o $\alpha=0.05$, $Z=1.96$

5.4.- Recolección de datos

5.4.1.- Instrumento de recolección de datos

Escala de satisfacción laboral

En nuestro medio existe el cuestionario denominado “Escala de Satisfacción laboral SL-SPC”, elaborado por la Psicóloga Sonia Carrillo²¹, Lima, 1991, aplicado y validado en el año 2004 para trabajadores de Lima Metropolitana, es un instrumento de fácil aplicación y es autoadministrable, y puede ser aplicado de manera individual o grupal.

0.4

Para su desarrollo se puede tomar un tiempo aproximado de 20 minutos; y consta de 36 ítems asociados a 7 factores distribuidos de la siguiente forma: Condiciones físicas y/o materiales (05 ítems: 1,13,21,28,32), Beneficios Laborales y/o Remuneraciones (04 ítems: 2,7,14,22), Políticas administrativas (05 ítems: 8,15,17,23,33), Relaciones sociales (04 ítems: 3,9,16,24); el Desarrollo Personal (06 ítems: 4,10,18,25,29,34), Desempeño de tareas (06 ítems: 5,11,19,26,30,35) y la Relación con la Autoridad (06 ítems: 6,12,20,27,31,36). Para su calificación se tienen 5 respuestas y a cada una se le asigna un valor diferente las cuales son: Total Acuerdo (5 puntos), de acuerdo (4 puntos), indeciso (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos) y en total desacuerdo (1 punto). Algunos ítems pueden presentar una calificación inversa; y la puntuación directa máxima es 180 y la mínima es 36.

La categorización final del nivel de Satisfacción Laboral es: Satisfacción alta si se obtiene de 136 a 180 puntos; Satisfacción Media si es de 116 a 135 puntos y Satisfacción baja si se obtiene de 36 a 115 puntos. La validez y confiabilidad de la prueba usada es un Alfa de Cronbach es de 0,79; el cual constituye el instrumento para generar nuestras variables en el estudio.

Una vez terminada la recolección de las fichas del Anexo 01.- Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC, en el periodo definido del presente proyecto de trabajo, se tabularán en una macro en el programa Excel de Microsoft Office, indicando el número y porcentaje de cada ítem de la escala mencionada en TA (Totalmente de acuerdo), A (De acuerdo), I (Indeciso), D (En desacuerdo) y TD (Totalmente de acuerdo); luego se procesará la información a tablas y gráficos distribuidos en los 07 factores que evalúa la escala y que se describen en los objetivos específicos para su presentación.

VI.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1.- Manso Pinto, J.; El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista de Universidad EAFIT. Número 128. Octubre, Noviembre, Diciembre. Medellín – Colombia – 2002 (Citado el 02 Junio 2019) – Disponible en: Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, Ciencias sociales y humanidades. Disponible en la página web: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

2.- Talavera Centeno, M.; Estudio sobre la influencia de la satisfacción en el trabajo sobre la accidentabilidad laboral. Trabajo de Tesis para obtener el grado de bachiller en Ciencias y Tecnologías de la Edificación, Facultad de Ciencias y Tecnologías de la Edificación. Escuela Politécnica Superior de Edificación en Barcelona. Universidad Politécnica de Catalunya – España – 2015. (Citado el 02 Junio 2019) – Disponible en la página web: <http://hdl.handle.net/2099.1/26405>

3.- Pérez Perucho, G. Satisfacción laboral en trabajadores con antecedentes de accidente de trabajo. Tesis para obtener el título de postgrado en la especialidad de Medicina del trabajo y ambiental. Facultad de Medicina Humana de la Universidad Veracruzana – Escuela de Medicina Humana - 2017. (Citado el 02 Junio 2019). Disponible en la página web: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50069/PerezPeruchoGuadalupe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

4.- Osa Segovia, A; et al. Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo la accidentalidad. Biblioteca virtual em saude. [Internet]. 2002 (citado 01 Junio 2019); Ansiedad y estrés; 8(2/3): 275-284. Disponible en la página web: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-19259>

5.- Arcos Maroto, Manuel, et al.; La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso S.A. Repositorio digital – Universidad Centra del Ecuador – Quito. 2014 (citado 02 junio 2013); Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE: 127 p. Disponible en la página web: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3648>.

6.- Osca, Amparo; et al. Riesgos psicosociales y accidentabilidad laboral: investigación y propuestas de actuación. Papeles del Psicólogo, vol. 35, núm. 2, mayo-agosto, 2014, pp. 138-143 (Citado 30 mayo 2019) Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España. Disponible en la página web:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095006>

7.- Biljana Blaževska St. -, et al. Relación de las percepciones del clima de seguridad y la satisfacción laboral entre los empleados de la industria de la construcción: el papel moderador de la edad. International journal of occupational safety and ergonomics. Volumen 21, República de Macedonia - 2015 (Citado el 01 Junio 2019). Disponible en la página web: <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1096059>

8.- Harzer, C., & Ruch, W. Las relaciones de las fortalezas del carácter con el afrontamiento, el estrés relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral. Frontiers in Psychology, 6, 165. doi: 10.3389/fpsyg – Alemania - 2015(Citado el 01 Junio 2019). Disponible en la página web: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>

9.- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industry and organizational psychology. Chicago: Ed. Rand McNally College.

10.- Ruiz Segura, C. Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. Memoria para optar al título de contador público y auditor con mención en control de gestión. Universidad del Biobío – Facultad de Ciencias Empresariales – Chile - 2009. (Citado el 01 Junio 2019). Disponible en la página web: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>

11.- Shaun, S. Satisfacción Laboral. México, p:19 Editorial Trillas – 1998.

12.- Durham, H. y Smith, M. El Gerente eficaz. Buenos Aires. Editorial SUDAMERICANA – 1996.

13.- Turcotte, E. La Satisfacción y su Relación con el Desempeño. Caracas. Editorial Rogia - 1998

- 14.- Robbins, S. Comportamiento Organizacional. México. Editorial PRENTICE–Mayo 1996.
- 15.- Herzberg, Z. Teoría de la Higiene. México. Editorial MCGRAW-HILL – 1989.
- 16.- Alarcón Henríquez, N, Ganga-Contreras, F. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Revista Biomédica Universidad de Los Lagos, Puerto Montt. Medwave 2020;20(4):e7900 – Chile – 2020. Disponible en la página web:
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
- 17.- Ardouin, J. et al. Motivación y Satisfacción Laboral. CECSA. México - 2000
- 18.- Chinchilla Sibaja, Ryan (2002) Salud y seguridad en el trabajo. Costa Rica. Editoriales EUNED. 368p.
- 19.- Gyekye, S. A.; & Salminen, S. Estado educativo y clima de seguridad organizacional: ¿Influyen los logros educativos en las percepciones de los trabajadores sobre la seguridad en el trabajo?. in Safety Science, vol. 47, no. 1, pp. 20-28 – Reino Unido – 2009. (Citado 02 Junio 2019) Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.12.007>
- 20.- Probst, T.M & Brubaker, T.L. Los efectos de la inseguridad laboral en los resultados de seguridad de los empleados: exploraciones transversales y longitudinales, Journal of Occupational Health Psychology 6 p:139-159 – Estados Unidos – 2001.
- 21.- Palma, Sonia. Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología URP. Perú – 1991.

VII.- ANEXOS:

ANEXO 01

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Codificación N°: _____

Apellidos y nombres: _____

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA Totalmente de acuerdo.
- A De acuerdo.
- I Indeciso.
- D En desacuerdo.
- TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es muy valiosa tan igual que cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7*	Me siento mal con lo que gano.					
8*	Siento que la empresa me mal trata.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					

13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15*	Siento que en mi trabajo me están explotando.					
16*	Prefiero distanciarme de las personas con las que trabajo.					
17*	No me gusta mi horario.					
18	Disfruto en mi trabajo con cada labor que realizo.					
19*	Percibo que las tareas que realizo son algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad en mi ambiente de mi trabajo es inigualable.					

N		TA	A	I	D	TD
22	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23*	Mi horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud dentro de nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz con los resultados que tengo en mi trabajo.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	Trabajo cómodamente en el ambiente físico en donde me ubico.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de mi trabajo.					
33*	No reconocen mi esfuerzo de trabajar más de las horas reglamentarias.					
34	Me siento bien conmigo mismo(a) al hacer mi trabajo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Relación entre Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020”.

El presente trabajo de investigación **“Relación entre Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020”**, está siendo realizado por *Castillo Alvarado Marco Alberto Gabriel*, Residente de la especialidad de Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente.

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la accidentabilidad en los trabajadores del Hospital regional docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020.

JUSTIFICACIÓN y BENEFICIOS:

La inquietud de ejecutar esta investigación surge a raíz de que existen trabajos no muy lejanos a nuestro medio como los mencionados anteriormente en los que se realizaron descripciones de la relación de satisfacción laboral y la accidentabilidad en los trabajadores de diferentes industrias, que nos servirán como marco de referencia para estudios comparativos de esas realidades con la nuestra.

PROCEDIMIENTO:

Los datos serán recogidos a través de una escala de satisfacción laboral (ANEXO 01) y aplicada a los trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral en el hospital Regional Docente de Cajamarca.

RIESGOS:

El trabajo de investigación en su ejecución no representa ningún riesgo físico o psicológico para el trabajador accidentado. Por lo tanto, con este documento queda plasmado el compromiso por parte del investigador y el investigado; los datos que se recogerán serán de manera anónima, y se referirá al objeto de estudio mediante un código.

Compromiso:

Yo:....., con número de D.N.I:, trabajador del área de :; después de haber sido informado del procedimiento del trabajo de investigación: **“Relación entre Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020”**, acepto desarrollar la escala de satisfacción laboral para el desarrollo del presente estudio; pudiéndose publicar los resultados de dicha investigación, para así contribuir de esta forma con futuros estudios de esta área.

Queda de manifiesto que el trabajo es netamente descriptivo y no implica algún riesgo o experimento con el trabajador accidentado.

Firma del investigador

Firma del trabajador

Castillo Alvarado Marco Alberto G.

D.N.I:

Residente de Medicina Ocupacional y
del Medio Ambiente

Anexo 03. Protocolo de participación del trabajador según el tipo de accidente padecido

El estudio “Relación entre Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020”, tiene como objetivo llegar a comprobar la hipótesis de la existencia de relación entre las variables planteadas, para obtener los datos estadísticos y poder interpretarlos se debe aplicar la ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC (Anexo 01) a todos los trabajadores administrativos o asistenciales que hayan sufrido alguno de los tipos de accidentes de trabajo.

Los tipos de accidente de trabajo son

- **Accidentes Leves:** No necesitan descanso médico y el trabajador puede retornar a sus labores una vez atendidos los primeros auxilios.
- **Accidentes Incapacitantes:** Ameritan descanso médico y generan días de incapacidad laboral y se debe conseguir un alta por su médico tratante para retornar a sus labores con o sin restricciones.
- **Accidente mortal:** Desencadena la muerte del trabajador, éste tipo de accidente no será incluido en el presente estudio.

El procedimiento de participación de los trabajadores será el siguiente:

- 1.- El trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo leve o incapacitante debe reportar de inmediato a la oficina de Salud Ocupacional del HRDC para realizar la investigación y notificación del mismo.
- 2.- Después de realizar la notificación, y mientras el trabajador tenga las condiciones físicas, fisiológicas y psíquicas estables, se le hará de conocimiento que se está realizando el presente estudio y se le explicará que debe firmar el consentimiento informado (Anexo 02) para participar y poder empezar a desarrollar la ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC (Anexo 01).
- 3.- El trabajador y el recolector de los datos debe acordar la fecha y hora adecuada, dándole las facilidades al trabajador que ha sufrido un accidente, para el desarrollo del anexo 01.
- 4.- Se explica que los resultados del estudio serán presentados de forma anónima, manteniendo sólo una codificación por cada escala desarrollada.
- 5.- El trabajador está en todo su derecho de no participar en la investigación si así lo desea, no siendo ésta de carácter obligatorio.

Anexo 04. Ficha de tabulación de datos

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es muy valiosa tan igual que cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7*	Me siento mal con lo que gano.					
8*	Siento que la empresa me mal trata.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15*	Siento que en mi trabajo me están explotando.					
16*	Prefiero distanciarme de las personas con las que trabajo.					
17*	No me gusta mi horario.					
18	Disfruto en mi trabajo con cada labor que realizo.					
19*	Percibo que las tareas que realizo son algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad en mi ambiente de mi trabajo es inigualable.					

N		TA	A	I	D	TD
22	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23*	Mi horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud dentro de nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz con los resultados que tengo en mi trabajo.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	Trabajo cómodamente en el ambiente físico en donde me ubico.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de mi trabajo.					
33*	No reconocen mi esfuerzo de trabajar más de las horas reglamentarias.					
34	Me siento bien conmigo mismo(a) al hacer mi trabajo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

En cada uno de los 36 ítems, se colocará el número de veces que han marcado TA, A, I, D, TD, además del porcentaje que representa ese número en relación a las demás casillas del mismo ítem y con el número y los porcentajes completos de todas las escalas realizadas, se realizarán tablas para la interpretación de los resultados. Como el siguiente ejemplo:

N		TA	A	I	D	TD	
22	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0 (0)	0 (0)	3 (18%)	8 (46%)	6 (36%)	= 17 (100%)

Anexo 05. Matriz De Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
Relación entre Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020.	¿Existe una relación entre la Satisfacción laboral y accidentabilidad en trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020?	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la accidentabilidad en los trabajadores del Hospital regional docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Estimar la prevalencia de accidentes de trabajo en el hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Determinar la incidencia de accidentes de trabajo en el hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Determinar la incidencia de casos en los cuales las condiciones físicas y/o materiales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Establecer la incidencia de casos en los cuales los beneficios laborales y/o remuneraciones afectan la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Definir la incidencia de casos en los cuales las políticas administrativas influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Establecer la incidencia de casos en los cuales las relaciones sociales afectan la satisfacción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral en el hospital Regional docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Definir la incidencia de casos en los cuales el desarrollo personal afecta la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Regional docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Establecer la incidencia de casos en los cuales el desempeño de tareas afecta la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Regional docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. Definir la incidencia de casos en los cuales la relación con la autoridad afecta la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Regional docente de Cajamarca en el periodo 2019 - 2020. 	<p>Hipótesis de la investigación</p> <p>A menor satisfacción laboral, mayor posibilidad de accidentes laborales en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el periodo 2019 y 2020.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.</p> <p>Accidentabilidad laboral</p> <p>Probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral, ocasionado por causas básicas como actos inseguros y condiciones inseguras.</p>	<p>No experimental</p> <p>Prospectivo</p> <p>Correlacional</p>	<p>Técnica de recolección de datos a través de una escala aprobada.</p> <p>Instrumento: Escala de Satisfacción laboral SL-SPC.</p>	<p>Población</p> <p>Trabajadores del Hospital Regional de Cajamarca que hayan sufrido un accidente laboral en el periodo 2019 – 2020.</p> <p>Tamaño de la muestra</p> <p>Se determina usando la fórmula de muestreo aleatorio simple, sabiendo el tamaño de la población final en los periodos descritos.</p>

