



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA**

**GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
CIRUJANOS DENTISTAS QUE LABORAN EN
CONSULTORIOS PRIVADOS DEL DISTRITO DE LA
ESPERANZA EN EL AÑO 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CIRUJANO DENTISTA**

AUTOR

HERMENEGILDO BURGOS, MIRIAM NOEMI

ASESOR

Mgtr. VÁSQUEZ PLASENCIA, CÉSAR ABRAHAM

TRUJILLO- PERÚ

2018

TÍTULO.

**GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS
QUE LABORAN EN CONSULTORIOS PRIVADOS DEL DISTRITO DE LA
ESPERANZA EN EL AÑO 2016**

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Dr. Elías Ernesto Aguirre Siancas
Presidente

Mgtr. Edwar Richard Morón Cabrera
Miembro

Mgtr. Juan Luis Pairazamán García
Miembro

Mgtr. César Abraham Vásquez Plasencia
Asesor

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico esta tesis a mis seres queridos que han estado a mi lado, los cuales han estado conmigo para brindarme su apoyo y comprensión durante todo este tiempo.

A mi señor Dios, por ser mi fuente de bondad, mi guía permanente, sabiduría, apoyo espiritual.

A mis padres y hermanos: quienes estuvieron siempre conmigo para enseñarme con el ejemplo para darme la fortaleza y ser mis pilares en todo el tiempo que pase en la universidad, me dieron mucho amor y apoyo incondicional gracias a ustedes por todo.

A mi Bebé: Oliver Richard porque estuvo conmigo y me acompañó desde mi vientre, en mi carrera y ahora a su corta edad es mi motor y me impulsa y es mi inspiración más grande para seguir adelante. Te amo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por estar conmigo en todo momento, Al doctor Pablo Millones Gómez por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión de la tesis.

A todas las personas que acompañaron mi trabajo y que aportaron de alguna manera a la construcción del documento y además estuvieron ahí, infundiéndome ánimo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue aplicado a Cirujanos Dentistas del distrito de La Esperanza, tuvo como objetivo principal determinar el Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas de consultorios privados del distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, Región La Libertad durante el año 2016; el estudio realizado fue de tipo observacional, descriptivo de corte transversal. El Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de La Esperanza, se relacionó con el grupo etario y sexo. Se dividieron los resultados en tres niveles: bajo, medio y alto. En general, el 63.9% de los Cirujanos Dentistas se encuentran con un grado de satisfacción alto y el 36.1% tiene satisfacción media. En el grupo etario; La satisfacción laboral es alta y encontramos que cada grupo supera el 60%, y está dado entre las edades de 25-35 años (65.5%) y en los Cirujanos Dentistas de 47+ años (66.7%). En cuanto a sexo; La satisfacción laboral es alta ya que los hombres tienen (65.2%) y las mujeres (63.9%).

Llegando a la conclusión que el Grado de Satisfacción laboral de los cirujanos dentistas en consultorio privado del distrito de La Esperanza en el año 2016, fue alto (63.9%). El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas de 25-35 años de edad (65.5%) y de 47+ años de edad (66.7%) fue alto.

El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas tanto en hombres (65.2%) como en mujeres (63.9%) fue alto.

Palabras claves: Satisfacción laboral, cirujano dentista, consultorio.

ABSTRACT

The present research was applied to Dentists of the district of Hope, the study was observational, descriptive cross-sectional; Which had as main objective to determine the Degree of job satisfaction of the Dental Surgeons who work in private clinics of the district of the Esperanza, province of Trujillo, Region La Libertad during the year 2016. The Degree of job satisfaction of the Dental Surgeons who work in the private practice of the district of Esperanza was related to the age group and gender. The results were divided into three levels: low, medium and high. Overall, in contrast, 63.9% of Dental Surgeons are found to have a high degree of satisfaction and 36.1% have average satisfaction. In the age group; Labor satisfaction is high and we find that each group exceeds 60%, between the ages of 25-35 years (65.5%) and in the Dental Surgeons 47+ years (66.7%).

As for gender; Job satisfaction is high since men have (65.2%) and women (63.9%).

It was concluded that the degree of job satisfaction of dental surgeons in the private practice of the district of La Esperanza in 2016 was high (63.9%) and medium (36.1%). In no case do they show low satisfaction.

The degree of job satisfaction according to age group was high and is given between the ages of 25-35 years (65.5%) and 47+ years (66.7%).

The degree of job satisfaction by gender was high with a certain predominance in men (65.2%) and in women (63.9%).

Key words: Job satisfaction, dental surgeon, work.

CONTENIDO

1. Título de la tesis	ii
2. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
3. Hoja de agradecimiento	iv
4. Hoja de Dedicatoria	v
5. Resumen	vi
6. Abstract	vii
7. Contenido.....	viii
8. Índice de tablas	ix
9. Índice de graficos.....	x
I. Introducción.....	1
II. Revisión de literatura.....	3
III. Hipótesis	12
IV. Metodología.....	12
4.1 Diseño de la investigación.....	12
4.2 Población y muestra	12
4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores	14
4.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	15
4.5 Plan de análisis	16
4.6 Matriz de consistencia	17
4.7 Principios éticos	18
V. Resultados	19
5.1 Resultados	19
5.2 Análisis de resultados	22
VI. Conclusiones	24
Aspectos complementarios	25
Referencias bibliográficas	26
Anexos	31

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1:

Grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de La Esperanza- Trujillo- La Libertad 2016.....	19
---	----

TABLA 2:

Grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado según sexo, del distrito de La Esperanza- Trujillo- La Libertad 2016	20
--	----

TABLA 3:

Grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado según grupo etario, del distrito de La Esperanza- Trujillo- La Libertad 2016	21
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1:

Grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de La Esperanza- Trujillo- La Libertad 201643

GRÁFICO 2:

Grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado según sexo, del distrito de La Esperanza- Trujillo- La Libertad 201644

GRÁFICO 3:

Grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado según grupo etario, del distrito de La Esperanza- Trujillo- La Libertad 201645

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es considerada de mucha importancia ya que se relaciona con los aspectos de bienestar, productividad, las buenas relaciones en el trabajo, además de la realización personal y profesional¹.

La población odontológica en el Perú ha cambiado notablemente en los últimos años, reduciendo las posibilidades laborales de los profesionales odontológicos, obligándolos a trabajar en consultorios privados para poder cumplir las necesidades básicas y de este modo mejorar los aspectos laborales de los mismos.

Después de graduarse, el Cirujano Dentista tiene altas expectativas de la labor odontológica, una vez estando incorporado en el mundo laboral, las expectativas decaen y se modifican dependiendo de algunas situaciones que se presentan al momento de desempeñar su trabajo. Según algunos estudios y teorías realizadas para evaluar la satisfacción laboral en los primeros años se tiene una baja satisfacción, porque no se cumplen a cabalidad las expectativas de vida que esperaba. Al paso del tiempo, esta insatisfacción va decayendo y el cirujano dentista se siente más tranquilo para asumir metas y llegar a alcanzarlas, dando como resultado una buena satisfacción laboral. La presente investigación tiene como finalidad, determinar el grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas que trabajan en consultorio privado del distrito de La Esperanza. La satisfacción es sumamente importante en todas las carreras profesionales y esto depende de que el profesional pueda desempeñarse al máximo².

El conocer la satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas del Distrito de La Esperanza nos permitirá tener presente la realidad en que se encuentran los mismos con relación a su profesión.

El propósito de esta investigación es pretender obtener una aproximación de que tan satisfechos laboralmente se encuentran ejerciendo la profesión de cirujanos dentistas en la práctica privada. El interés de esta investigación radica básicamente en ofrecer una visión actual de la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas del distrito de La Esperanza.

Por lo tanto, el enunciado del problema fue ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de consultorio privado del distrito de La Esperanza en el año

2016? siendo el objetivo general de la investigación: Determinar el grado satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado en el distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo-La Libertad y los objetivos específicos fueron formulados para:

- Determinar el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas según sexo.
- Determinar el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas según grupo etario.

La justificación de este proyecto se basa en el conocimiento de la actitud de la persona hacia su trabajo o profesión, en este caso la profesión de cirujano dentista conlleva a saber si en el desempeño se siente satisfecho o no. Una persona con un alto grado de satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia el trabajo y a él mismo; una persona que está insatisfecha con su trabajo tiene actitudes negativas hacia él. Esta investigación resultó muy necesaria, debido a que no existían estadísticas en nuestra población sobre satisfacción laboral de cirujanos dentistas en consultorio privado en el distrito de La Esperanza.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

López M.¹ (2012) (2012) Realizó un estudio y evaluó “Satisfacción profesional de los odontólogos, colegiados activos, que ejercen en la ciudad capital de la república de Guatemala”; La población total fue de 690 profesionales activos.

Donde presentaron un nivel de satisfacción profesional alto, los odontólogos colegiados activos que ejercen en el área urbana de la ciudad capital de la República de Guatemala están satisfechos (61,2%) en el desarrollo de su profesión laboral. Respondiendo al objetivo general del estudio.

Donde presentaron un nivel de satisfacción profesional alto y las edades promedio de los odontólogos y las odontólogas fueron de 25-35 años (29 %) y el menor valor fue de 66-75 años (5.6 %).

En un margen ligeramente alto, los odontólogos se sienten más satisfechos que las odontólogas, tanto en el desarrollo de la profesión como con los resultados obtenidos de ella.

Gómez R.² (2009) Realizó un estudio llamado “Perfil de Ejercicio y Satisfacción profesional de los cirujanos dentistas en la zona metropolitana de la ciudad de México 2009”; el objetivo principal es evaluar la satisfacción profesional de los dentistas abarcado el ámbito privado, institucional y educativo. El estudio fue descriptivo, transversal; se validó mediante la doble aplicación (con un mes de diferencia) en una muestra de 15 dentistas encontrándose consistencia en 92.5% en las respuestas.

La encuesta se aplicó entre los meses de octubre- noviembre de año 2009, donde se encontraron 257 dentistas que se localizaron en consultorios particulares de la zona metropolitana de la ciudad de México. De las 257 encuestas se desecharon 22 y se encuestaron a 235 cirujanos dentistas que trabajan en consultorios privados de la zona metropolitana de la ciudad de México para caracterizar el perfil de su ejercicio profesional y el grado de satisfacción profesional en muchas dimensiones. Se hallaron cirujano dentistas con un alto grado de satisfacción profesional (52.2 %)), con amplio rango de edad; con marcado predominio en adultos jóvenes sin diferencia de edades ni entre los sexos.

Díaz S, López R, Sierra J.³ (2013) Elaboraron un estudio denominado “Satisfacción e insatisfacción laboral: una oportunidad para pensar la profesión odontológica”, el objetivo de este estudio fue determinar la satisfacción e insatisfacción laboral de los odontólogos de la ciudad de Antioquia. Método La satisfacción e insatisfacción como aspectos subjetivos del trabajo, condujeron a la utilización del enfoque cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas hechas la población fue de 13 odontólogas y 5 odontólogos, previa suscripción del consentimiento informado. Resultados: el grado de satisfacción alto de los odontólogos coexiste en su práctica cotidiana, asociadas a las dinámicas de autonomía profesional y de transformaciones en la atención e interacción con los pacientes. Lo anterior en relación con el contexto normativo, laboral y social en que ejercen la profesión. Conclusión: El grado de satisfacción alto expresada por los odontólogos, constituyen oportunidades para fortalecer la profesión, alcanzar una armonización entre la calidad, las posibilidades de acceso, las condiciones de autonomía de los odontólogos y oportunidad en la atención a los pacientes.

Méndez D.⁴ (2011) Realizó una investigación llamada “Satisfacción laboral del personal, de las policlínicas del sector público, que ha sido contratado por el seguro nacional de salud para la provisión de atención sanitaria”. Se realizó un estudio descriptivo, observacional y transversal, el cual se realizó un cuestionario a un total de 75 trabajadores de las cinco policlínicas del sector público, donde se obtuvo 72 respuestas, donde se concluye que los médicos, administradores, odontólogos, farmacéuticos, enfermeras, asistentes de farmacéuticos, etc. perciben estar: Muy insatisfechos con la comunicación, reconocimiento, promoción y competencia del directivo, insatisfechos con los recursos materiales, responsabilidad, participación, salario, capacitación de los recursos humanos, relación interpersonal, satisfechos con la relación de los directivos.

Paniagua H.⁵ (2007) Realizó un estudio denominado “Factores Asociados con la Satisfacción Profesional de los Odontólogos Canton Tibas, San José; el objetivo principal fue determinar el grado de satisfacción profesional de los odontólogos de canto Tibas, se realizó un estudio de tipo descriptivo, elaboro una encuesta a 26 Odontólogos de un total de 43 en la Provincia de Tibas, encontrando a la mayoría de

Odontólogos encuestados se encuentran con un nivel de satisfacción alto en un 62%. Donde aspecto relacionado que es sumamente importante de rescatar es la pasión por lo que se hace esta, es importante porque sino se tiene una verdadera vocación y amor hacia el trabajo realizado los actores externos (económicos, sociales, entre otros) no me van a generar la misma satisfacción.

García M, Luján M, Martínez M.⁶ (2007), Realizaron un estudio de tipo descriptivo transversal, en 277 trabajadores de diferentes servicios y categorías. Donde se aplicó un cuestionario previamente validado que se utilizó para evaluar la satisfacción intrínseca y extrínseca y los resultados obtenidos fueron los siguientes: La satisfacción laboral global medida a través de la dimensión intrínseca y extrínseca, la mayor puntuación se ubicó en la dimensión intrínseca (alto grado de satisfacción) y la menor puntuación en la extrínseca). Satisfactores intrínsecos: reconocimiento al logro, al trabajo interesante, oportunidad de destacar y realizarse según sus fortalezas. Satisfactores extrínsecos: están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como: satisfacción con el salario, participación en las decisiones, satisfacción con el trato por parte de la empresa, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones en materia de formación y promoción, satisfacción con las prestaciones sindicales.

Rojas G. Misraci C, Abarca G.⁷ (2003) Realizaron un estudio donde evaluaron "Situación de Estrés, Salud Mental y Satisfacción Laboral en Dentistas Colegiados de Santiago de Chile", en el año 2003; El objetivo principal de esta investigación fue evaluar los niveles de estrés, salud mental y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de la ciudad de Santiago.

Se evaluaron 100 profesionales inscritos en los registros del Colegio de odontólogos de Chile, a estos se les aplicaron varios cuestionarios para medir las variables señaladas. Los resultados mostraron un grado de satisfacción profesional alto.

Al analizar la satisfacción con la profesión un 79,9% se encuentra con un nivel de satisfacción alto. En cuanto a diferencias por sexo en general las mujeres tienen un nivel alto de satisfacción en relación a los hombres. El análisis por grupo etario fue alto y no muestra diferencias significativas:

65 años a mas (femenino 6,5%; masculino 7,6%). De 55 a 64 años (femenino 9,0%; masculino 9,2%). DE 48 A 54 años (femenino 9,1%; masculino 8,1%). De 40 a 47 años (femenino 8,6%; masculino 8,9%). De 26 a 39 años (femenino 8,8%; masculino 7,1%).

Tarco R, Saco S, Paredes S, Martínez C.⁸ (2002) Realizaron un estudio entre el año 2001 - 2002, para le medición del grado de satisfacción laboral de los trabajadores de salud de la Red Acomayo – Quispicanchi- Cusco. El estudio fue descriptivo transversal, se tomó como muestra a 75 trabajadores y el grado de satisfacción laboral tomo un puntaje de 1 a 5 y resultados fueron de 3,23, lo que denoto que presentan satisfacción media.

2.2 Bases teóricas de la investigación:

2.2.1 Satisfacción Laboral.

Diaz¹ manifiesta según Davis y Newstrom (2003) y definen a la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los trabajadores ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Guevara⁹ Establece una definición de satisfacción según López et al, (2007) Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón.

2.2.1.1 Trabajo:

Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. (Real Academia Española, 2009).

Durante la década de los treinta se dio inicio a los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y factores que podrían afectarla. Hoppock (1935) publicó la primera investigación que hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral. A través de sus resultados enfatizó que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.¹⁰

El desempeño laboral es el resultado de productividad del individuo en su trabajo, es la eficacia del personal que está dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la institución, donde funciona el sujeto con una satisfacción, en este sentido, el rendimiento de los trabajadores va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos¹¹

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.¹²

García¹² plasma en su investigación la definición de Sícula (1992) la satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado”

Gamboa¹³ Establece el concepto de Robbins & Judge (2009) la definen como una impresión positiva que resulta de la evaluación de las características del trabajo. Como se puede ver, los autores mencionados utilizan los constructos actitud, percepción y sensación, intentando dar a entender que el concepto que desarrolla el trabajador sobre la organización y lo relacionado con ella tiene un carácter subjetivo y está íntimamente relacionado con la experiencia vivida.

La definición estar satisfecho en el trabajo es desarrollada por Herzberg (1954) como aquellas sensaciones que se tienen con el trabajo y hacia el trabajo, de buenas o malas relaciones humanas, de agrado o desagrado, aceptación o no de situaciones laborales, condiciones del medio laboral y posibilidad de crecimiento profesional.¹⁴

2.2.1.2 Causas de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y

el bienestar de una persona, o, todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo. Por otra parte, unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible.¹⁵

2.2.1.3 Evaluación del desempeño laboral.

Alva¹⁶ Manifiesta una definición según Chiavenato (2000), dice que las evaluaciones de desempeño no son nuevas. Cuando una persona emplea a otra, el trabajo de esta última pasa a ser evaluado en términos de costo y beneficio. Tampoco son recientes los sistemas formales de evaluación del desempeño.¹⁶

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del rendimiento de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Al calificar a los individuos de la organización por medio de una evaluación donde se medirá el desempeño que este tenga se puede realizar desde varios enfoques los cuales se pueden denominar como evaluación de empleados, evaluación de mérito, informes de progreso, eficiencia funcional, entre otros.¹²

2.2.1.4 Recompensas justas.

Pérez¹⁷ Establece una definición según Lyman W. Porter y Edward E. Lawler existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral, las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo, sistema de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente, sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Rocco²¹ Establece una la definición según Javier Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Y esta involucra diversos aspectos, como salario, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña el ser humano. Está basada en los valores y creencias desarrolladas por la propia persona hacia su trabajo.

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas. ¹⁸

De una manera más amplia, la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. La comprensión de estas necesidades del empleado, puede ayudar a entender su conducta, ya que generalmente éstas se encuentran detrás de ellas.¹⁹

Contrario a la satisfacción laboral, la insatisfacción laboral es la conducta que tiene el individuo para irse de su trabajo, incluye la búsqueda de otro empleo, renuncia, ausentismo, retrasos, disminución de esfuerzos y aumento de errores Satisfacción y salario.²⁰

Tarco⁸ establece una definición según Aldag y Bried (1999) Cuando el salario es justo en base a las demandas del trabajo, al nivel de habilidades del individuo y a los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro está no todos buscan el dinero. Esta es una razón sumamente importante para el trabajo, porque constituye el instrumento para tener otros resultados deseados. En sí y por sí mismo no es importante, adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades. Sin embargo, la importancia del dinero no debe ser sobre estimada. Se realizó una encuesta con una muestra de población adulta en los Estados Unidos, se preguntó a los sujetos: “¿Si obtuviera bastante dinero para vivir tan cómodamente como usted quisiera

por el resto de su vida, continuaría trabajando o dejaría de hacerlo?”. Más del 63% de los entrevistados contestó que continuaría trabajando.

2.3 Teoría de los dos factores de Herzberg

A fines de la década de 1950, Frederick Herzberg desarrolló una teoría donde manifestaba que existían dos dimensiones en la satisfacción laboral: la motivación, y la higiene. Esto derivó de entrevistas realizadas por él a un grupo de empleados, con el objetivo de averiguar que los mantenía satisfechos o insatisfechos con sus trabajos. Pidió a los sujetos que pensarán en un momento en el cual se sintieron especialmente bien con su trabajo, y por qué, y en un momento cuando se sintieron especialmente mal con su trabajo.²¹

2.3.1 El enriquecimiento del trabajo.

Uno de los aportes más importantes de la teoría de los dos factores ha sido la introducción del concepto de “enriquecimiento del trabajo”, entendido como el diseño de puestos que permitan el logro personal, reconocimiento y crecimiento profesional. Para Herzberg, el enriquecimiento del trabajo tiene como gran meta el mejorar la eficiencia de la tarea, a la vez que se mejora la satisfacción de las personas. Esto es posible de lograr si se amplía, en los puestos de trabajo, los ámbitos para el logro personal y reconocimiento, dando más responsabilidades, un trabajo más desafiante y más oportunidades para el ascenso y crecimiento personal.²¹

2.3.2 Oportunidades y Retos

Las oportunidades y retos son muy importantes para mantener el trabajo atractivo y emocionante. Elementos como, por ejemplo, la satisfacción que da el trabajo y la medida en que el empleado puede utilizar su creatividad en el trabajo son mencionados a menudo por los empleados.²¹

2.3.3 Ambiente Abierto

Una cultura abierta implica, entre otras cosas, que los empleados y los directivos pueden llamarse unos a otros la atención sobre las propias responsabilidades. Esto se exterioriza en la medida en que los empleados son informados sobre los resultados de la empresa,

en que las tareas de cada empleado están claras y en la sinceridad entre compañeros de trabajo.²¹

2.3.4 Libertad y Conocimiento

La libertad sirve para dar a los empleados el espacio necesario para que desarrollen sus propias iniciativas y para crear un sentido de propiedad. Pero libertad significa también asumir las responsabilidades propias. Los empleados hablan, a menudo, de poder actuar siguiendo las ideas propias y de tener la posibilidad de introducir mejoras.²²

2.3.5 Aprobación y Valoración

Una organización que valora a sus empleados y la manera en que trabajan y que demuestra esta valoración, está confirmando su confianza en ellos. La confianza y el respeto mutuo son muy importantes. La medida en que los directivos se muestran comprometidos con la situación laboral de los empleados, el feedback por parte de compañeros de trabajo y el respeto mutuo, son aspectos que los empleados nombran en este contexto.²²

2.3.6 Entorno Laboral Motivador

El lugar donde uno labora y pasa horas y horas de cada día, debe de ser agradable, ya que un ambiente cómodo contribuye en la satisfacción en el trabajo.

Por ello este pilar tiene por misión que la empresa inspire a sus empleados y que exista cooperación entre departamentos.²¹

2.3.7 Momentos de Celebración

Se trata de asuntos tales como la celebración de los éxitos y en qué medida se tratan temas que no tengan que ver con el trabajo.²²

2.3.8 Equilibrio

Para poder gestionar la satisfacción en el trabajo no sólo se debe prestar atención a los distintos pilares por separado, sino también al equilibrio entre ellos. Aquí se tratan temas como, por ejemplo, la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible, el equilibrio entre trabajo y vida privada.²²

En ese sentido, a partir de lo expuesto por Herzberg y teniendo en cuenta el objetivo de esta investigación es indispensable comprender que la satisfacción laboral se caracteriza por poseer un abordaje multidimensional es decir que esta se deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, siendo posible medir la satisfacción de los trabajadores en relación a cada uno estos factores.²³

La población odontológica se ha incrementado sustantivamente en los últimos años, reduciendo las posibilidades laborales de los profesionales odontólogos. En la práctica diaria, muchos estudiantes de los últimos años de las distintas Facultades de odontología y odontólogos sin colegiarse aún, suelen realizar atenciones clínicas fuera del ámbito universitario con el fin de proveerse de recursos económicos para solventar sus estudios y mejorar su práctica clínica.²⁴

III. Hipótesis

El grado de satisfacción de los cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de La Esperanza es alto.

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación.

El diseño observacional, descriptivo de corte transversal.

4.2 Población y muestra

La población está conformada por 82 Cirujanos Dentistas del distrito de La Esperanza (datos extraídos del Colegio Odontológico del Perú - Región La Libertad, en septiembre, del año 2016). Se trabajo con toda lo población.

- **Criterios de Inclusión:**

Cirujanos dentistas colegiados y habilitados que laboran en el distrito de La Esperanza.

- **Criterios de Exclusión:**

Cirujanos dentistas que rehúsen participar en el estudio.

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	INDICADORES	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
Satisfacción laboral.	Es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece.	El grado de satisfacción laboral es la conformidad que presentan los cirujanos dentistas del distrito de La Esperanza en relación a su trabajo.	Cuestionario	Bajo (0-5 puntos) Medio (6-10 puntos) Alto (11-15 puntos)	Cualitativa.	ordinal
Grupo etario	Edad en años cumplidos que presenta cada individuo.	La edad son los años cumplidos presente cada cirujano dentista en el momento de encuesta.	Años cumplidos	25-35 36-46 47 a mas	Cualitativa.	ordinal
Sexo	Condiciones orgánicas que distinguen al hombre de la mujer.	El sexo en el cirujano dentista es para distinguir hombres de mujeres en el momento de la encuesta.	Características sexuales	Femenino masculino	Cualitativa.	nominal

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos técnicas

Técnicas

Encuesta.

Instrumento

Para la recopilación de la información se adaptó como instrumento el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia Palma.²⁵

Se realizó la solicitud dirigida al coordinador de ULADECH- Católica (Anexo1)

Respuesta del COPRELL con el listado de cirujanos dentistas de distrito de La Esperanza (Anexo 2)

Se realizó la validación por juicio de expertos (Anexo 3) y determinado su confiabilidad en una prueba piloto (Anexo 4)

En el cuestionario se utilizó la escala de Likert y tiene 15 preguntas o ítems. Este instrumento fue adaptado por el autor. (Anexo 5)

Para evaluar el grado de satisfacción, se tomó en cuenta las puntuaciones del instrumento de medición adaptada (encuesta) que se basa en una escala de puntuación tipo Likert.

En forma general y específica:

El cuestionario “GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL” según Grupo Etario y Género (15 preguntas).

La puntuación es dada de acuerdo al instrumento base del cual se adaptó el cuestionario.

Bajo (0-5 puntos)

Medio (6-10 puntos)

Alto (11-15 puntos)

4.5 Plan de análisis

Para medir el Grado de Satisfacción Laboral de Cirujanos Dentistas del Distrito de La Esperanza, se empleó estadística descriptiva e ingresaron a la base de datos como Excel 2013, una vez ordenados, tabulados, se analizaron según la naturaleza de las variables de estudio presentándose los resultados como frecuencias absolutas y relativas.

4.6 Matriz de consistencia

Enunciado del problema	Objetivos	Variables	Población y muestr
<p>¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de La Esperanza?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de consultorio privado del distrito de La Esperanza.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas según grupo etario.</p> <p>Determinar el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas según sexo.</p>	<p>Satisfacción laboral.</p> <p>Grupo etario.</p> <p>Sexo.</p>	<p>82 cirujanos dentistas del distrito de La Esperanza.</p>

4.7 Principios éticos

Para el desarrollo de esta investigación se tomó en cuenta los principios éticos tomando en cuenta la declaración de Helsinki (WMA, octubre 2013) en donde se considera que la investigación se debe proteger la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la auto determinación, a la intimidad y a la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en investigación. La responsabilidad de protección de las personas que toman parte de la investigación debe recaer siempre en un médico u otro profesional médico de la salud y nunca en los participantes en la investigación, aunque hayan otorgado su consentimiento²⁰.

V. Resultados

5.1 Resultados

Tabla 1.

Grado de Satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de la Esperanza.

Grado de satisfacción	Cirujanos dentistas	
	Nº	%
Medio	30	36,1
Alto	52	63,9
Total	82	100,0

Interpretación de resultados: El 63.9% de los Cirujanos Dentistas del distrito de La Esperanza en consultorio privado tiene alto grado de satisfacción, y el 36.1% tiene satisfacción media.

Tabla 2.

Grado de Satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas según sexo.

Género	Satisfacción laboral				Total	
	Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombre	16	34,8	30	65,2	46	100
Mujer	13	36,1	23	63,9	36	100
Total	29	35,4	53	64,6	82	100

Interpretación de resultados: La satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas es alto, hombres (65.2%) como en mujeres (63.9%).

Tabla 3.

Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas según grupo etario.

Grupo etarios	Satisfacción laboral					
	Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
25-35	19	34,5	36	65,5	55	100
36-46	7	38,9	11	61,1	18	100
47+	3	33,3	6	66,7	9	100
Total	29	35,4	53	64,6	82	100

Interpretación de resultados: El (65.5%) de los cirujanos dentistas entre 25y 35 años de edad tuvo alto grado de satisfacción laboral, asi mismo el (61.1%) y (66.7%) entre 36 a 47 años de edad respectivamente.

5.2 Análisis de resultados

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación fueron realizados en 82 cirujanos dentistas del distrito de La Esperanza en el año 2016, encontrando que el 63.9% poseen un alto grado de satisfacción laboral, en similitud con el estudio de Rojas G. et al⁷, realizado en el año 2003 donde se aprecia que los cirujanos dentistas encuestados presentaron un 79.9% el cual nos indica que también presentan un alto grado de satisfacción laboral. En la investigación realizada por Gómez. R², donde encuestó a 235 cirujanos dentistas en las cuales también podemos apreciar altos grados de satisfacción laboral. López. M¹, realizó un estudio donde encuestó a 690 cirujanos dentistas de las cuales gran porcentaje manifestaron un alto grado de satisfacción profesional. En términos generales cabe señalar que en todas las investigaciones se observa un grado de satisfacción laboral alto, es importante precisar que las investigaciones realizadas son de distintos países en donde los profesionales se encuentran altamente satisfechos con la carrera que eligieron^{2,4,7} y por ende con la labor que realizan. Cabe destacar que los cirujanos dentistas encuestados en este estudio, trabajan en consultorios privados que les permite tener una mejor distribución de su espacio de trabajo y de este modo tener un mejor desenvolvimiento. De este modo, al examinar con más detalle las variables que podrían estar asociadas a este alto grado de satisfacción laboral se supo que dichos cirujanos dentistas dicen estar muy satisfechos con la responsabilidad que asumen y el horario de trabajo. Así se podría explicar porque un cirujano dentista que labora en su propio consultorio puede tomar sus propias decisiones, manejando su tiempo y personal.

Se encontró que el grado de satisfacción laboral, según sexo fue mayor el masculino (65.2%) que el femenino (63.9%), sin embargo, en comparación con el estudio realizado por Rojas. G⁷ quien encontró que el sexo femenino se encuentra con un grado de satisfacción alto en diferencia al masculino básicamente el motivo principal fue la diferencia en cuanto a número de profesionales encuestados el cual mujeres fueron 138 y hombres 97. En la investigación realizada por López. M,² donde se aprecian que los hombres se encuentran más satisfechos que las mujeres; los márgenes de diferencia son muy cortos ya que la diferencia es mínima uno del otro, los estudios realizados no

especifican claramente cual es la razón de que en algunos países las mujeres estén mas satisfechas que los hombres y viceversa.

La edad de los cirujanos dentistas puede influir en esta investigación el cual nos permite determinar cuáles son las edades predominantes en las cuales los profesionales se sienten más satisfechos dado es así que en el estudio realizado por los cirujanos dentistas del Distrito de La Esperanza los profesionales más satisfechos son las edades entre los 47 a más en comparación con el estudio realizado por Rojas. G⁷; que no encontró diferencias significativas con relación a la edad, ya q en este estudio todos los cirujanos encuestados poseen alto grado de satisfacción laboral. En comparación con el estudio realizado por Gómez. R⁴, donde también predominan las edades de los adultos jóvenes. La diferencia marcada la encontramos comparando el estudio realizado por López. M²; donde encontramos que las edades promedio que los profesionales se encuentran más satisfechos son de 25 a 35 años. Cabe resaltar que no solo los cirujanos dentistas en edad adulta son siempre los que tienen un grado de satisfacción laboral alto, sino que también podemos encontrar cirujanos dentistas jóvenes con altos grados de satisfacción laboral.

VI. Conclusiones

El Grado de Satisfacción laboral de los cirujanos dentistas en consultorio privado del distrito de la Esperanza en el año 2016, fue alto (63.9%).

El grado de satisfacción laboral de los cirujano dentistas de 25-35 años de edad (65.5%) y de 47+ años de edad (66.7%) fue alto.

El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas tanto en hombres (65.2%) como en mujeres (63.9%) fue alto.

Aspectos Complementarios

Recomendaciones

1. Se recomienda realizar más investigaciones donde se evalué años de egreso y estado civil relacionadas a la satisfacción laboral de cirujanos dentistas.
2. se recomienda realizar estudios cualitativos donde los cirujanos dentistas manifiesten su sentir con respecto a su trabajo.

Referencias Bibliográficas

1. López M. “Satisfacción profesional de los odontólogos, colegiados activos, que ejercen en la ciudad capital de la república de Guatemala” [Internet]. Guatemala, 2012; [citado 01 mayo. 2017]. tesis; Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/09/09_2116.pdf
2. Gomez R. “Perfil de Ejercicio y Satisfacción profesional de los cirujanos dentistas en la zona metropolitana de la ciudad de México 2009”. Rev CONAMED 2011; 16(04):177-182. [Internet].2017; [Citado 29 de abril del 2017.] Disponible en: <http://132.248.9.34/hevila/RevistaCONAMED/2011/vol16/no4/4.pdf>
3. Diaz S, López R, Sierra J. “Satisfacción e insatisfacción laboral: una oportunidad para pensar la profesión odontológica” Revista Facultad de Odontología Universidad de Antioquia - Vol. 25 (Supl) - Primer semestre, 2014[Internet].2017; [Citado 29 de abril del 2017.] Disponible en: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/5594/1/DiazSilvia_2014_SatisfaccionInsatisfaccionLaboral.pdf
4. Méndez D. Satisfacción laboral del personal, de las policlínicas del sector público, que ha sido contratado por el seguro nacional de salud para la provisión de atención sanitaria. [Internet]. Belice 2011 [citado 26 oct. 2016]. tesis; Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/29983/MendesMarinDeysiMarie.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
5. Paniagua H., Factores Asociados con la Satisfacción Profesional de los Odontólogos Canton Tibas, San José. [Internet]. Costa Rica, 2007, [citado 10 oct. 2016]. Disponible en: <http://bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/publicaciones/036821.pdf>

6. García M, Luján M, Martínez M. Satisfacción laboral del personal de salud (mexico 2007) Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc 2007; 15 (2): 63-72[Internet]. [Citado 26 oct. 2016]. Disponible en:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
7. Rojas G. Misraci C, Abarca G. “Situación de Estrés, Salud Mental y Satisfacción Laboral en Dentistas Colegiados de Santiago de Chile”. Revista Dental de Chile 2006; 97 (1): 14-17 [Internet].2017; [Citado 29 de abril del 2017.] Disponible en:
<http://revistadentaldechile.cl/temas%20abril%202006/pdfs%20abril%202006/Situacion%20de%20Estres,%20Salud%20Mental%20y%20Satisfaccion%20Laboral%20en%20Dentistas%20Colegiados%20de%20Santiago%20de%20C.pdf>
8. Tarco R., Saco S., Paredes S., Martinez C. grado de satisfaccion laboral del usuario interno en los establecimientos de salud de la red quispicanchi - acomayo – cusco; Peru 2002[citado 14 oct. 2016]. Disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/enpdf/a06.pdf
9. Guevara W. Evaluación De la Satisfacción Laboral de Los (Las) Trabajadores(As) De Una Empresa Petrolera Maturín, Monagas Junio/Noviembre 2008 [Internet].Venezuela, 2010; [citado 13 oct. 2016].tesis; Disponible en:
http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf
10. Parra S., Paravic T. Satisfacción Laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). Cienc. enferm. [Internet]. 2002 dic [citado 2016 Oct 22]; 8(2):37-48. Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es

11. González M.; “Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango); [Internet]. Guatemala, 2014[citado 13 oct. 2016]. Disponible en:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
12. García, D.: “Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales”, julio 2010. [Internet]. 2010[citado 25 jun. 2017]. artículo, Disponible en:
www.eumed.net/rev/cccsc/09/dgv.htm
13. Gamboa, E “Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes” Yucatán 2010”, [Internet]. Mexico 2010[citado 14 oct. 2016]. Tesis, Disponible en_
www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/
14. Fuentes Navarro S. “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango); [Internet]. Guatemala, 2012; [citado 13 oct. 2016]. tesis; Disponible en:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
15. Alva J., Juárez J. “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de trujillo-2014”, [Internet]. Perú 2014[citado 14 oct. 2016]. tesis, Disponible en:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATI_SFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
16. Pérez N, Rivera Cardozo P, “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013” [Internet]. Perú 2013[citado 14 oct. 2016]. tesis, Disponible en:
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>

17. Guarníz A. Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, [Internet]. Perú 2012, [citado 14 oct. 2016]. Tesis; Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCION_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf
18. Guevara W., Evaluación De la Satisfacción Laboral de Los (Las) Trabajadores(As) De Una Empresa Petrolera Maturín, Monagas Junio/Noviembre 2008 [Internet].Venezuela 2010; [citado 13 oct. 2016].tesis; Disponible en: http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCES/TESIS/TESIS_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf
19. Olivares J, Quintana M, Matta C, Choy J, Ronquillo W, Mercedes M Mendoza M. Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. Rev Estomatol Herediana 2006; 16(1): 21 - 25. [Internet].2016; [Citado 14 de agosto del 2006.] Disponible en: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/REH/article/viewFile/1927/1934>
20. Rocco M. Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica, [Internet]. Chile 2009 [citado 14 oct. 2016].tesis, Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf
21. Martínez N., Recursos humanos y management empresarial. el caso de la satisfacción laboral; [Internet]. España 2006 [citado 14 oct. 2016]. tesis, Disponible en: <http://cuadernos.uma.es/pdfs/pdf632.pdf>
22. Cifuentes J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. [Internet]. Colombia 2012[citado 26 oct. 2016]. Tesis; Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>

23. Colegio Odontológico del Perú; Situación laboral previa de nuevos colegiados procedentes de universidades nacionales y privadas de Lima (Ejercicio ilegal de la Odontología en Lima) [Internet].2016; Primera edición, octubre de 2013. Disponible en: http://www.cop.org.pe/pdf/LIBRO_Apuntes_Ejercicio_Odontologia_2013.pdf

24. Declaración de Helsinki. Tokio: Asamblea Médica mundial. Citado en abril del 2008. Disponible en:

http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/etica/declaracion_Helsinki.pdf

25. Palma, S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú 2005 Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. [Internet]. Perú 2005 [citado 26 oct. 2016]. Tesis; Disponible en:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>

ANEXO 1

SOLICITUD DIRIGIDA AL COORDINADOR DE ULADECH CATÓLICA

SOLICITO BASE DE DATOS DE LOS ODONTÓLOGOS COLEGIADOS EN EL
DISTRITO DE LA ESPERANZA

CD. SANTIAGO CASTILLO MECHATO

DECANO DEL COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERU _ REGION LA LIBERTAD

Presente

MIRIAM HERMENEGILDO BURGOS CON DNI 47136133 CON DOMICILIO EN LA AV. PUCARA MZI
LOTE 5 LOS JARDINES

A Ud. Expongo:

Como estudiante del VIII ciclo de la facultad de Odontología en la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote ULADECH sede-Trujillo, siendo como motivo manifestarle que, en el marco del cumplimiento curricular de la carrera profesional de odontología en el curso de TESIS II, como Alumna del VIII ciclo que me encuentro desarrollando la tesis sobre "GRADO DE SATISFACCION LABORAL DE CIRUJANOS DENTISTAS QUE LABORAN EN CONSULTORIO PRIVADO DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA EN EL AÑO 2016", por lo cual solicito la información

Sobre la Base de Datos de los Odontólogos Colegiados en el Distrito de La Esperanza.

Solicito a Ud. Se me otorgue la información requerida

Es justicia que espero alcanzar.

Trujillo 19 de Enero del 2017



Miriam Hermenegildo Burgos



ANEXO 2

RESPUESTA DEL COPRELL



COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ - REGIÓN LA LIBERTAD

Trujillo, 25 de enero del 2017

Oficio N° 06 -2017/COPRELL

CONSEJO ADMINISTRATIVO REGIONAL 2015 - 2017

DECANO

C.D. Santiago A. Castillo Mechato

VICE - DECANO

C.D. Maximiliano V. Florez Quiroz

DIRECCIÓN GENERAL

C.D. Antonio A. Aguirre Aguilar

DIRECCIÓN ECONOMÍA

C.D. Carlos R. Zúñiga Mantilla

DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN

C.D. Sonia G. Suárez Ávalos

DIRECCIÓN PLANIFICACIÓN

C.D. Rose Marie J. Márquez Zamudio

DIRECCIÓN LOGÍSTICA

C.D. Juan F. Nomberto Escobar

Señor:

C.D. JOSE PAREDES CALDERON
Coordinador Carrera Odontología

Presente.-

ASUNTO: Ref. CARTA N° 042-2017 E.P.O. ULADECH CATOLICA TRUJILLO

De mi consideración:

Reciba un afectuoso saludo a nombre del Consejo Administrativo del Colegio Odontológico del Perú Región La Libertad y el mío propio.

El presente, es para dar respuesta a su carta de la referencia donde solicita información del número de odontólogos colegiados en el distrito de La Esperanza.

Para tal efecto, hago llegar a su despacho el listado de Cirujanos Dentistas en el Distrito antes mencionado.

Sin otro particular, me despido no sin antes expresarle mi aprecio y estima personal.

Atentamente,




C.D. SANTIAGO CASTILLO MECHATO
DECANO

No.	APELLIDO	APELLIDO	NOMBRE	Av. Calle, Jr.,	No.	PISO	OF.	LT	DISTRITO
1	ACUÑA	ORTIZ	SEGUNDO SEBASTIAN	JUNIN	509				SECTOR SANTA VERONICA
2	AGREDA	MEDRANO	CESAR	MZ. A-48 -	564			10	MANUEL AREVALO III ETAPA
3	AGREDA	MEDRANO	JORGE EUSEBIO	LOS ANGELES	1652				LA ESPERANZA
4	ALCANTARA	RODRIGUEZ	RENE MODESTO	Bernardo O'higgins					LA ESPERANZA
5	ALFARO	MEDINA	PEDRO MOISES	MZ. A 27	688-690			13	MANUEL AREVALO II ETAPA
6	BACA	BECERRA	MANQUIL JUDITH	ATLANTIDA					LA ESPERANZA
7	BARRETO	SANCHEZ	EMANUEL RONALDO	MZ. C	1485	1		16	PARQUE INDUSTRIAL
8	BENITES	RODRIGUEZ	LENIN DARBY	TADEO MONAGAS	1277				SAN MARTIN
9	CACERES	AJALCRINA	JOSE LUIS	CONDORCANQUI	1988-A			36	WICHANZAO
10	CALDERON	CABANILLAS	WILMAN	MZ. 12	944				LA ESPERANZA
11	CARRANZA	SANCHEZ	DENYS IBET	JOSE MARTI	709				LA ESPERANZA
12	CARIUANAMBO	PLASENCIA	WILLIAM MOISES	HEREDIA					ref. estadio victor raul haya de la torre
13	CORDOVA	DIAZ	EDUAR	SAN PEDRO					SECTOR JERUSALEM
14	CUADROS	DIAZ	ANGELICA JOHANNY	LOS FRESALES MZ. A-12 / II ETAPA				21	MANUEL AREVALO
15	CUESTAS	NUREÑA	HERMILA YOLANDA	MZ. 35				35	WICHANZAO
16	DEZA	GUTIERREZ	WALTER EUBULO	22 DE FEBRERO	654				LA ESPERANZA
17	DIAZ	BADA	JOAQUIN SANTOS	LOS LAURELES	525				LA ESPERANZA
18	DIAZ	RENGIFO	FERNANDO	BENITO JUAREZ	901				LA ESPERANZA
19	DIAZ	RODRIGUEZ	JOSE	CONDORCANQUI	1739				LA ESPERANZA
20	DIAZ	VERA	MANDHY TATIANA	JR. I. ALDAMA	817				LA ESPERANZA
21	ESCOBEDO	ROBLES	SILVIA SOCORRO	SAPIOLA	1948				LA ESPERANZA
22	FERRER	ARROYO	ESTHER	22 DE FEBRERO	2543				LA ESPERANZA
23	GARCIA	CHAVARRY	ESTHER	TAHUANTINSUYO	1663				LA ESPERANZA
24	GARCIA	FLORES	CARINA IBETH	MZ. C45					LA ESPERANZA
25	GARCIA	RUBIO	KHATTERYNE MARISOL	MZ. A-10				20	MANUEL AREVALO III ETAPA
26	GARCIA	TORRES	RUBEN	AV. WICHANSO MZ. A				2	MANUEL AREVALO
27	GAVIOLA	TRUJILLO	YOLANDA MERCEDES	ALAN GARCIA MZ. E				24	LOS LAURELES 3 ETAPA
28	GONZALEZ	ALFARO	CINTHYA ROSA	MZ. L-33				8	LA ESPERANZA ALTA
29	GUERRA	LU	ROSSANA	girardot	1757			A-28	MANUEL AREVALO
30	GUTIERREZ	VILLACORTA	JOSE LUIS	MZ. C-19					LA ESPERANZA
31	HORNA	TORRES	KATHERINE	CONDORCANQUI	2031			24	MANUEL AREVALO III ETAPA
32	HUAMANCHUMO	VACA	LADY NURY	MZ. N21				A	LA ESPERANZA
33	ISLA	TORRES	YULIANA SHELLEY	MZ. A21				9	ASENT.H. VIRGEN DEL SOCORRO
34	JAUREGUI	LEON	ANGEL SAUL	EGIPTO				13	MANUEL AREVALO II ETAPA
35	JAVE	CACERES	JHONATAN POOL	EL CAIRO	498				LA ESPERANZA
36	JAVE	PICHEN	SANTA GRACIELA	CONDORCANQUI	598				LA ESPERANZA
37	JIMENEZ	ACOSTA	LUZ ANGELICA	BARTOLOME DE LAS CASAS	2121				LA ESPERANZA
38	LUNA	RUBINA	MELISSA	PERU	1410				LA ESPERANZA
39	MARQUEZ	GONZALES	GERALDINE YONAIRA	MZ. B 43	MZ. 16			L.T. 32	INDOAMERICA
40	MELLENDEZ	ESTRADA	JUAN ENRIQUE	TOMAS COCHRANE	1140			16	MANUEL AREVALO II ETAPA
41	MENDOZA	ABANTO	OSMAN	JOSE ARTIGAS	1185				LA ESPERANZA
42	MIRANDA	AVILA	GABRIELA ARACELI	Mz. B -28 (ref. por el colegio Fe y Alegria)					LA ESPERANZA
43	MUNIVE	PRINCIPE	ROBERTO	JOSE TADEO MONAGAS	1473			L.T.33	MANUEL AREVALO III ETAPA
44	PADILLA	LEON	JULIO ANTONY	MARIA SAPIOLA	1838				LA ESPERANZA
45	PARAVECINO	CASAS	ANAIIS JULIANA	GIRARDOT	1949				LA ESPERANZA
46	PEREDA	SAENZ	RENZO EDUARDO	AV. CONDORCANQUI	1785				LA ESPERANZA
47	PEREDA	SANTOS	GARY MICHAEL	MZ. 1					LA ESPERANZA
48	PESANTES	REYNA	JOSE VALDEMAR	MZ. F				L.T. 22	WICHANZAO 4TO SECTOR
49	PIMENTEL	TORRES	EFFRAIN WILFREDO	GRAN CHIMMI				22	PARQUE INDUSTRIAL

50	PISCONTE	LEON	EVELYN GIOVANNA	GUADALUPE VICTORIA	186	2					LA ESPERANZA
51	PONCE	LOLOY	DEIVIS FERNANDO	LOS ANGELES ZONA ROJA	706						LA ESPERANZA
52	PRECIADO	URIOL	JOSE MANUEL	EJIPTO	312					PARTE BAJA	LA ESPERANZA
53	PRETEL	GOMEZ	LUIS PAUL	SECTOR 2 MZ. 53					11	WICHANZAO	LA ESPERANZA
54	QUIROZ	RODRIGUEZ	HENRY HARRY	MZ. A5						LT. 01 MANUEL AREVALO II ETAPA	LA ESPERANZA
55	QUISPE	JULI	DANNY ELIZABETH	MZ. A-16 (ref. al costado hospedaje libertad)						28 II ETAPA MANUEL AREVALO	LA ESPERANZA
56	RAMOS	PESANTEZ	ROXANA NELIDA	MZ. 28					12	WICHANZAO	LA ESPERANZA
57	REYNA	FLORES	LOURDES YUREL	MZ. C-11 3era. ETAPA					7	MANUEL AREVALO	LA ESPERANZA
58	RIOS	RUIZ	SEGUNDO JOB	SAN PABLO	457						LA ESPERANZA
59	RIVERA	ESCOBEDO	BENILDE GLORIA	EGIPTO	524						LA ESPERANZA
60	RODRIGUEZ	MENDOCILLA	SAYER PIERO	BAQUIJANI Y CARRILLO	1085						LA ESPERANZA
61	RODRIGUEZ	YEPEZ	TATIANA ROMINA	BELÉN	116						LA ESPERANZA
62	ROJAS	EUSTAQUIO	JOSE WILLIAMS	CAUPLICAN	875					PARTE ALTA (ref. 2 paradero o Plaza de armas	LA ESPERANZA
63	ROJAS	PADILLA	NUMAN	MZ. E					20	PARQUE INDUSTRIAL	LA ESPERANZA
64	ROSALES	MUÑOZ	NADIA SHIRLEY ROSALIA	MZ. A-28					24	MANUEL AREVALO II ETAPA	LA ESPERANZA
65	ROSARIO	FLORES	ANGEL LUCIO	MZ. "A-19" II ETAPA					29	MANUEL AREVALO	LA ESPERANZA
66	SAAVEDRA	CABRERA	DAVID YSRAEL	MZ. C - SECTOR 2	5					LOS CUATRO SUYOS	LA ESPERANZA
67	SALAZAR	SEGURA	FELIPE	LOS OLIVOS	368						LA ESPERANZA
68	SAN MARTIN	RODRIGUEZ	KAHERINE MILUSKA	MZ. A 21					13	MANUEL AREVALO 3 ETAPA	LA ESPERANZA
69	SANTA CRUZ	DAMIÁN	MERVIN JOEL	MZ. A 32					8	MANUEL AREVALO III ETAPA	LA ESPERANZA
70	SEBASTIAN	CASTILLO	KERILLY ELIZABETH	SANTIAGO MARIÑOS	952						LA ESPERANZA
71	SIFUENTES	HIDALGO	CHRISTIAN PAUL	3 ETAP. MZ. C-33					19	MANUEL AREVALO	LA ESPERANZA
72	STEIN	ROJAS	LUIS ALBERTO	CALLEBERNARDO OGGUIN	1796	1					LA ESPERANZA
73	TORRES	JAVE	DEYVES MAYCOL	CAHUIDE MZ. T					35		LA ESPERANZA
74	TORRES	RODRIGUEZ	JESSICA GABRIELA	MZ. A					18	PARQUE INDUSTRIAL	LA ESPERANZA
75	VALDERRAMA	DIAZ	MARIANA ANTONIA	MZ. A 19					24	MANUEL AREVALO II ETAPA	LA ESPERANZA
76	VASQUEZ	COSTA	ITALO GUILLERMO JUNIOR	MZ.C38					34	MANUEL AREVALO III ETAPA	LA ESPERANZA
77	VELASQUEZ	VENEROS	CYNTHIA	JOSE MARTI	1783						LA ESPERANZA
78	VENTURA	PAREDES	JAMIE MARTIN	AV. GRAN CHIMU	2137-A						ESPERANZA
79	VIGO	VARGAS	EVELIN JENIFER	JERUSALEN	224						LA ESPERANZA
80	VILLANUEVA	FLORES	LESIREE EDITH	MZ. C-17					33	MANUEL AREVALO	LA ESPERANZA
81	VILLEGAS	PINEDO	EDWAR FRANKLYN	MZ. A-10					2	MANUEL AREVALO III ETAPA	LA ESPERANZA
82	ZAPATA	PAREDES	CESAR JAVIER	JOSE MARTI	1939					Ref: sedalib	LA ESPERANZA

ANEXO 3

JUICIO DE EXPERTOS

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE CIRUJANO DENTISTAS QUE LABORAN EN CONSULTORIO PRIVADO DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA EN EL AÑO 2016

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- ✚ Determinar el grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas de consultorio privado del distrito de la Esperanza.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Determinar el grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas según género.
- ✚ Determinar el grado de satisfacción laboral de cirujanos dentistas según grupo etario.

DATOS GENERALES

- ✚ Edad
- ✚ Sexo

N°	JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3	JURADO 4	JURADO 5	JURADO 6	JURADO 7	JURADO 8	JURADO 9
1	/	/	/	/	/	✓	X	X	X
2	/	X	/	X	/	X	-	✓	X
3	/	X	/	X	/	✓	/	X	X
4	/	✓	/	/	/	X	/	X	/
5	/	X	✓	/	/	✓	/	✓	/
6	/	X	/	X	/	X	X	X	/
7	/	X	/	X	X	X	✓	X	/

8	/	/	/	/	/	/	/	/
9	/	X	X	X	X	X	X	X
10	/	/	/	/	/	/	/	/
11	/	/	/	/	X	X	X	X
12	/	/	/	/	/	/	/	/
13	/	X	X	X	X	X	X	X
14	/	/	/	/	/	/	/	/
15	/	/	/	/	/	/	/	/

ANEXO 4

PRUEBA DE FIABILIDAD DE CUESTIONARIO

Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,775	16	0,832	15
Estadísticas de total de elemento			
Medida de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59,1333	33,695	0,408
VAR00002	60,0000	32,857	0,336
VAR00003	59,4000	34,971	0,191
VAR00004	59,1333	34,552	0,399
VAR00005	58,8667	33,124	0,551
VAR00006	59,2000	28,743	0,722
VAR00007	59,3333	28,810	0,585
VAR00008	59,0000	32,571	0,693
VAR00009	59,2667	31,495	0,506
VAR00010	58,6667	35,695	0,114
VAR00011	60,8000	37,886	-0,181
VAR00012	59,0000	30,857	0,500
VAR00013	59,5333	27,695	0,635
VAR00014	59,6000	31,114	0,464
VAR00015	58,9333	34,761	0,199
VAR00016	59,9333	34,495	0,321
Medida de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	56,6000	34,114	0,528
VAR00002	57,4667	34,552	0,278
VAR00003	56,6667	35,410	0,301
VAR00004	56,6000	35,400	0,470
VAR00005	56,3333	34,238	0,559
VAR00006	56,6667	29,667	0,740
VAR00007	56,8000	29,743	0,600
VAR00008	56,4667	33,410	0,751
VAR00009	56,7333	32,210	0,556
VAR00010	56,3333	36,952	0,106
VAR00012	56,4667	32,552	0,441
VAR00013	57,0000	26,571	0,653
VAR00014	57,0667	32,638	0,442
VAR00015	56,4000	35,971	0,200
VAR00016	57,4000	35,543	0,345

ANEXO 5

CUESTIONARIO

TITULO: Satisfacción Laboral

I. CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Algunas expresiones que los cirujanos dentistas usan para describirse se encuentran abajo. Lea cada frase y marque la alternativa que indique.

DATOS GENERALES

Grupo etario y sexo

N°	ITEM	5	4	3	2	1
		Totalmente Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
1	La distribución del ambiente físico del trabajo facilita realizar mis labores					
2	Mis ingresos económicos mensuales son aceptables con relación a la labor que reali					
3	El ambiente donde laboro es ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es importante para mi					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Me siento feliz por los resultados que obtengo en mi trabajo					
7	Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente					
8	Me siento complacido con la actividad que realizo					
9	Disfruto de cada procedimiento que realizo en mi trabajo					
10	Me gustaría tener más ingresos económicos					
11	Siento que escogí bien al estudiar esta profesión					
12	El distrito donde laboro es un buen mercado de trabajo					
13	Elegí esta carrera porque pensé que era rentable					
14	Me gustaría tener otro consultorio					
15	Después de haber egresado de la universidad, mi profesión cubre mis expectativas laborales.					

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE CIRUJANO DENTISTAS DE
CONSULTORIO PRIVADO DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA EN EL AÑO
2016**

Nombre De La Investigadora: Miriam Hermenegildo Burgos.

El objetivo es determinar el de grado de satisfacción laboral de cirujano dentistas de consultorio privado del distrito de La Esperanza en el año 2016.

El beneficio que se obtendrá de esta información será básicamente el saber cuan satisfechos se encuentran los cirujano dentistas respecto a la labor que realizan.

No se realizará ningún tipo de compensación monetaria.

La información es netamente confiable sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención.

Si hubiera algún tipo de problemas o preguntas llamar al celular 973822727.

Consentimiento informado

Yo _____ identificado (a) con DNI número _____ declaro tener conocimiento del trabajo de investigación titulado “Grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de consultorio privado del distrito de La esperanza año 2016”, acepto participar en esta investigación, teniendo la confianza de que la información recogida en el instrumento, será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, el cual no presenta ningún riesgo para el participante. Además confió que la investigación utilizara

.....

Firma del cirujano dentista

Trujillo ____ de _____ del 2016.

ANEXO 7

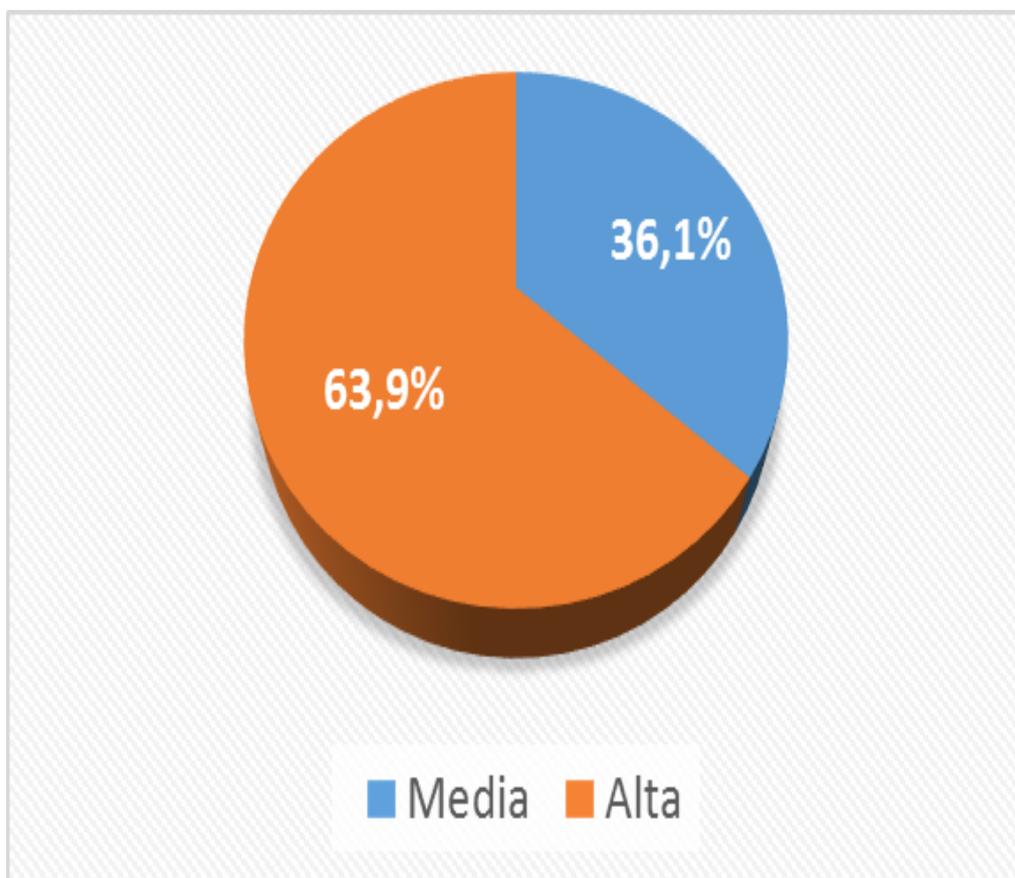


Figura 1. Grado de Satisfacción laboral de los cirujanos dentistas del distrito de La Esperanza.

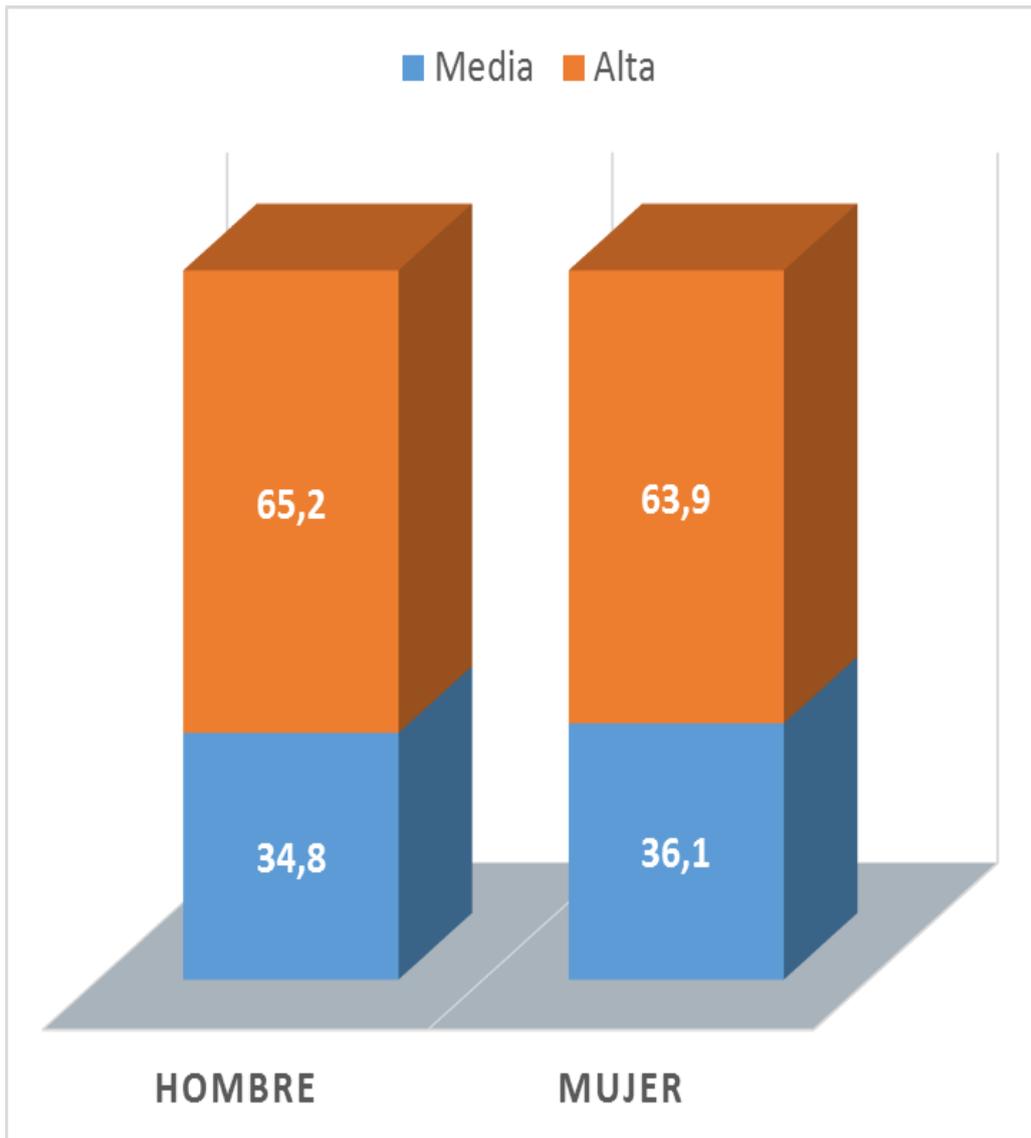


Figura 2. Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas según Sexo.

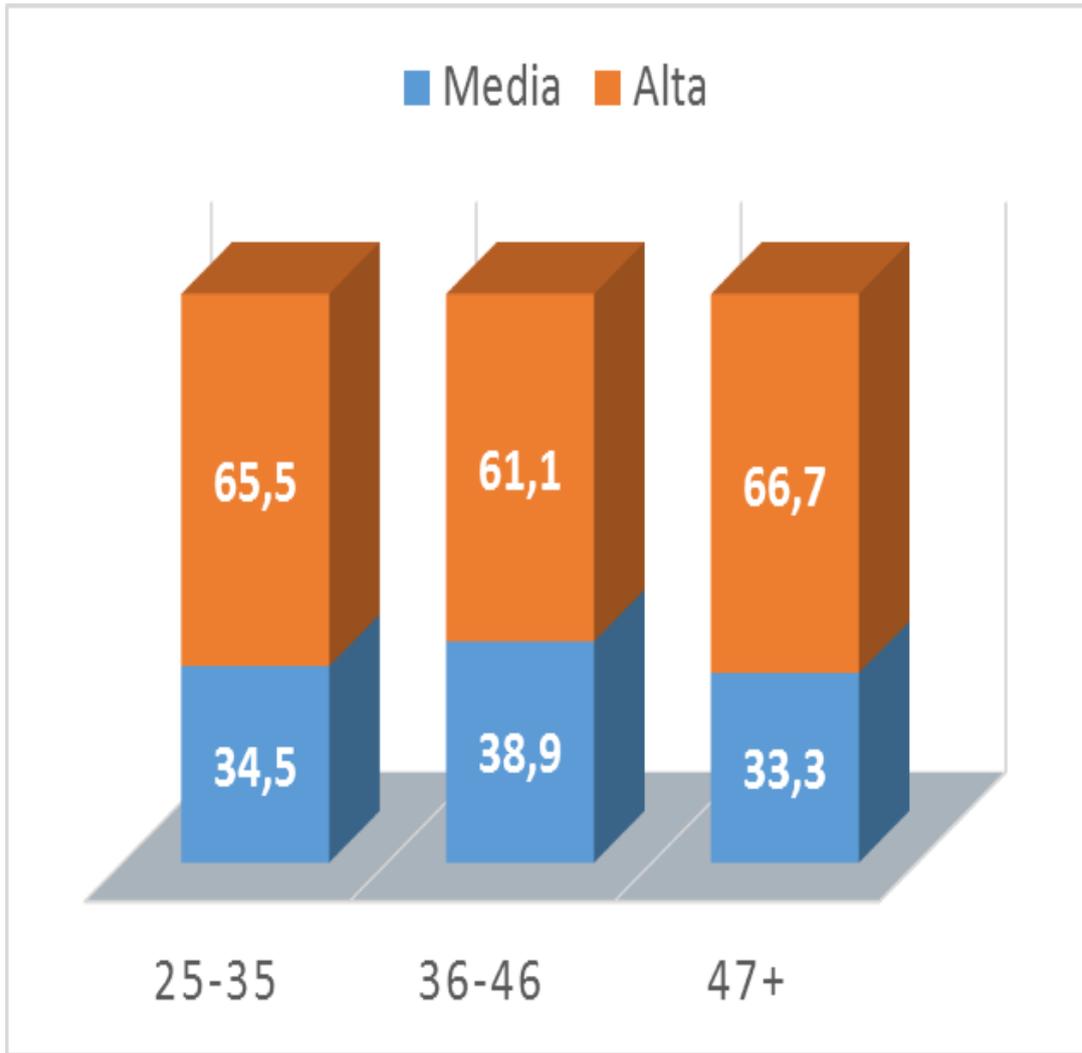


Figura 3. Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas según Grupo etario.

ANEXO 8

FOTOS DE EJECUCIÓN



Figura 4.



Figura 5.



Figura 6.