

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA**



**“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y
VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS
CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA, 2022”.**

Tesis para optar el Título Profesional de Cirujano Dentista.

AUTOR:

OLIVOS VELÁSQUEZ, Steffi Marielena (0000-0001-6591-7897)

ASESORA:

Mtr. AQUIZE DIAZ, Angela (0000-0002-9793-201X)

**TACNA - PERÚ
2022**

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza, valentía y perseverancia para vencer todas las dificultades que se me presentaron.

A mis padres por siempre darme todo su apoyo incondicional y comprensión durante todo este camino, incentivándome para lograr unas de mis metas. Y por el sacrificio que hicieron para brindarme una buena educación.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Facultad de las Ciencias de la Salud que contribuyeron en mi formación profesional transmitiendo sus conocimientos y experiencias para llegar a ser una gran profesional.

A mi querida amiga Alexandra por apoyarme en todo el proceso de la tesis.

A la Mag. Katty Ríos, por brindarme valiosos conocimientos y por su apoyo en la parte metodológica y estadística de la presente tesis.

Finalmente, un especial agradecimiento a mi asesora la Mag. Angela Aquize Díaz, por brindarme sus conocimientos y confianza para poder finalizar la tesis.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables socio-demográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna. **Material y Métodos:** El estudio corresponde a un diseño de tipo observacional y analítico de corte transversal; la muestra estuvo constituida por 124 cirujanos dentistas habilitados de la provincia de Tacna. Se aplicó una encuesta que fue validada por juicio de expertos y la fiabilidad se midió por alfa de Cron Bach (0.94). La encuesta online estaba conformada por 10 ítems; difundida a través de la plataforma Google Forms. El instrumento fue medido por la escala de Warr Cook y Wall: Muy insatisfecho a muy satisfecho. Los datos fueron cuantificados por medio de estadística, se utilizó el programa SPSS vs.26. **Resultados:** De los 124 cirujanos dentistas, la mayor parte de los participantes fueron mujeres (58,1%). Al analizar la relación entre las variables, se hizo una prueba de Chi Cuadrado donde mostró que $p > 0,05$ indicando que no existía relación significativa. La mayor parte de los cirujanos dentistas manifestaron estar satisfechos según las variables sociodemográficas y laborales. La alta satisfacción de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna se dio en mujeres (50%), adultos mayores (80%) con grado académico de magister (65.5%) con especialidad (48.7%) que laboraban en ambos sectores (68.2%) de manera dependiente (53%) a tiempo parcial (51%) de 10 años a más (62%).

Conclusiones: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Cirujanos dentistas, Práctica Profesional y Factores.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the level of job satisfaction and the sociodemographic and labor variables of dental surgeons in the province of Tacna.

Methods: The study corresponds to an observational and analytical cross-sectional design; the sample consisted of 124 qualified dental surgeons from the province of Tacna. A survey was applied that was validated by expert judgment and reliability was measured by Cron Bach's alpha (0.94). The online survey was made up of 10 items; disseminated through the Google Forms platform. The instrument was measured by the Warr cook and Wall scale: Very dissatisfied to very satisfied. The data was quantified by means of statistics, the SPSS vs.26 program was used.

Results: Of the 124 dental surgeons, most of the participants were women (58.1%). When analyzing the relationship between the variables, a Chi Square test was performed, showing that $p > 0.05$, indicating that there was no significant relationship. Most of the dental surgeons stated that they were satisfied according to the sociodemographic and occupational variables. The high satisfaction of dental surgeons in the province of Tacna occurred in women (50%), older adults (80%) with a master's degree (65.5%) with specialty (48.7%) who worked in both sectors (68.2%) in a dependent manner (53%) part-time (51%) from 10 years to more (62%).

Conclusions: There is no significant relationship between job satisfaction and sociodemographic and labor variables of dental surgeons in the province of Tacna.

Keywords: Job satisfaction, Dental surgeons, Professional practice and Factors.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Formulación del problema.....	11
1.3. Objetivo de la investigación.....	11
1.3.1. Objetivo general.....	11
1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.4. Justificación.....	12
1.5. Definición de términos básicos.....	13
CAPÍTULO II: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	14
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.2. MARCO TEÓRICO.....	20
2.2.1. Satisfacción laboral.....	20
2.2.1.1. Teorías de la satisfacción laboral.....	21
2.2.1.2. Formas de satisfacción laboral.....	26
2.2.1.3. Insatisfacción laboral.....	26
2.2.2. Variables relacionadas con la satisfacción laboral.....	28
2.2.2.1. Variables sociodemográficas.....	28
2.2.2.2. Variables relacionadas con las características laborales.....	29
2.2.2.3. Variables relacionadas con el comportamiento en el trabajo.....	31
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS, VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	33
3.1. Hipótesis.....	33
3.2. Operacionalización de las variables.....	33
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
4.1. Diseño de la investigación.....	36

4.1.1. Diseño	36
4.1.2. Tipo de investigación.....	36
4.2. Ámbito de estudio.....	37
4.3. Población y muestra.....	37
4.3.1. Criterios de inclusión	37
4.3.2. Criterios de exclusión	38
4.4. Procedimientos y métodos	38
4.4.1. Consentimiento informado.....	38
4.4.2. Instrumento de evaluación.....	38
4.4.2.1. Juicio de expertos para la validación de instrumentos	38
4.4.2.2. Validación del contenido y fiabilidad para la validación del instrumento	39
4.4.2.3. Prueba piloto para el entendimiento de la encuesta	39
4.4.2.4. Instrumento de recolección de datos	40
4.4.3. Recolección de información.....	41
4.4.4. Diseño de instrumento.....	42
4.4.5. Envío de encuesta vía online	42
CAPÍTULO V: PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	43
RESULTADOS	44
REFERENCIA BIBLIOGRÀFICA	69
ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA	76

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo respecto a la experiencia que tiene el profesional de salud bucal en su centro laboral (1). Esta satisfacción es importante debido a que garantiza una atención de alta calidad, de tal manera que, si el profesional no se encuentra satisfecho su rendimiento disminuirá, su motivación cambiará y la relación con sus pacientes no será la misma. Luego que el profesional de salud bucal se gradúa y obtiene su título profesional, tiene alta expectativa de su carrera; sin embargo, al incorporarse al mundo laboral no es la misma. Según algunos estudios realizados con la satisfacción laboral, en los primeros años se presenta baja satisfacción por lo que no se cumple con la expectativa esperada, pero al pasar el tiempo la satisfacción aumenta (2).

Un empleo que no proporcione condiciones satisfactorias para el desarrollo de las habilidades del cirujano dentista induce a la insatisfacción y desencadena una desmotivación (3). A la vez, un empleo donde el desempeño es bien recompensado promoverá autoestima al profesional.

Los cirujanos dentistas han mostrado varios niveles de satisfacción respecto a su profesión. Por ello, al enfocarnos en nuestro país, parece ser que el nivel de satisfacción laboral va disminuyendo debido a la excesiva saturación de cirujanos dentistas. Por lo tanto, el propósito del presente estudio fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables socio-demográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral es un aspecto importante en los profesionales de la salud bucal para el ejercicio de su carrera profesional. Esta satisfacción se da mediante factores internos como: variedad que realizas en tu trabajo, libertad para escoger el método de trabajo, responsabilidad asignada, uso de habilidades, reconocimiento por el empleo bien realizado; o por factores externos como: sueldo, horario de empleo, condiciones físicas y comunicación con los compañeros de trabajo (4); sin embargo, en la actualidad esta satisfacción se ve afectada por las adversidades que los profesionales de la salud bucal enfrentan, como es el incremento excesivo de cirujanos dentistas en nuestro país.

Muchos profesionales luego de titularse buscan ingresar en el mundo laboral, pero al encontrar esta problemática sus expectativas descienden; lo que implica que bajen el costo de sus tratamientos provocando conductas anticompetitivas. En diversos países se ha mostrado diferentes niveles de satisfacción respecto a su carrera profesional (5,6).

Según la OMS junto a la Federación Dental Internacional nos dice que debe existir proporción entre odontólogo - paciente. Por tal motivo, nos indica que en países desarrollados debe ser de 3000 personas por cada odontólogo; mientras que en nuestro país debe ser de 2000 personas por odontólogo. Sin embargo, según el Colegio Odontológico del Perú, se requiere 16 mil 207 cirujanos dentistas, pero en la actualidad hay alrededor 45 mil cirujanos dentistas a nivel nacional concentrados en zonas urbanas (7).

En el año 2017, según la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria existían 26568 estudiantes en la escuela de odontología matriculados en treinta y nueve universidades privadas y públicas (8) de tal manera que al existir varias universidades que oferten la carrera de Odontología conlleva a dicho incremento. La sobreoferta universitaria podría tener como consecuencia, baja calidad en la formación de los profesionales y afectaría en la salud de la población (9). Respecto a la práctica diaria laboral la profesión presenta otras adversidades como es el número de horas de empleo que sobrepasa lo dicho por la ley laboral del cirujano dentista – ley N.º 27878 que indica que la jornada de trabajo es de 6 horas al día o 36 horas por semana (10), es así que los que más sufren son los recién graduados. A eso le suma que, en diversas ocasiones el área de empleo no sea la adecuada por lo que conlleva a posturas no ergonómicas dando como resultado dolores musculares que pueden conducir a un bajo rendimiento laboral (11). Todas estas adversidades provocan al odontólogo estrés laboral, pérdida de interés, cansancio emocional y físico desencadenando insatisfacción (12).

En la ciudad de Tacna se observa un aumento de los cirujanos dentistas, que disminuye la posibilidad laboral y la satisfacción profesional. Según el Instituto de Estadística e Informática nos informa que la provincia de Tacna cuenta con una población de 321 mil 351 ciudadanos (13) y según el Colegio Odontológico del Perú – filial Tacna indica que en nuestra región existen más de 900 odontólogos colegiados (14). Por lo tanto, al analizar nuestra población Odontológica se puede deducir que existe una sobrepoblación de profesionales en nuestra región.

Por consiguiente, con la presente investigación se pretendió determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna, debido que hasta el momento no

hay investigaciones realizadas y relacionadas con el tema en la ciudad de Tacna, pero desde hace tiempo se ha observado un aumento de consultorios que cada año va incrementando.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir las variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.
2. Determinar el nivel de satisfacción laboral según factores internos de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.
3. Determinar el nivel de satisfacción laboral según factores externos de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.
4. Identificar el nivel de satisfacción laboral general de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

1.4. Justificación

La importancia del presente trabajo de investigación está en determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna en consideración a la problemática, que es la sobrepoblación de cirujanos dentistas.

Este estudio nos permitió conocer la condición actual que enfrentan los cirujanos dentistas, de tal manera que, se analice y se busque soluciones para satisfacer el desarrollo profesional.

Además, se logra la factibilidad de este estudio debido a que se contó con la información necesaria para abordarla proporcionada por la base de datos digital del COP- región Tacna. De la misma manera, se tiene el conocimiento correcto de encuestas online, recursos digitales y físicos necesarios para alcanzar los objetivos trazados. Todo esto se realizó bajo los criterios de ética, asegurando la privacidad de los datos recogidos en la investigación.

Conforme con las líneas de investigación de la Universidad Privada de Tacna de la Escuela profesional de Odontología este estudio corresponde a: “Docencia, Gestión, responsabilidad social y servicios en Odontología”.

La investigación posee un aspecto novedoso parcial, debido a que hay estudios a nivel Internacional. Sin embargo, no hay investigaciones publicadas en nuestra región referida a la relación entre satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

1.5. Definición de términos básicos

Satisfacción Laboral

Se define como el grado en que el profesional le gusta su empleo. Según otros autores indican que la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con las que los profesionales ven su trabajo (15 ,16).

Variables sociodemográficas

Conjunto de datos que describen las características de una población, de tal manera que se pueden hacerse interpretaciones de su comportamiento en el campo de donde son tomados. Entre ellas tenemos: genero, edad, grado académico, edad, etc. (17).

Variables laborales

Se define como al conjunto datos que describen las características relacionadas al trabajo mismo tales como: condiciones laborales, tiempo parcial o completo o la antigüedad del puesto. (17).

CAPÍTULO II: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Uribe S, et al. Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile (2014) determinaron el nivel de satisfacción laboral según factores internos y externos a través de un cuestionario dirigido a odontólogos en Chile, en las ciudades de Puerto Montt y Valdivia. Se tomó en cuenta la relación del colegio de cirujanos dentistas del 2012, estableciendo una población de 305 odontólogos. El cuestionario se realizó a base de la escala de Warr Cook-Wall que evalúa los factores internos y externos que explican la satisfacción laboral. En la escala, se asignó valores de 1 a 7, que corresponde a muy insatisfecho a muy satisfecho. En los resultados se obtuvo 171 encuestas; donde indicaron que el 51,5% trabajaban entre 19 a 22 horas en el sector público, el 26,3% de 10 -13 horas en clínicas privadas y el 22,2% de 10 a 12 horas en clínicas propias. A la vez mencionaron que los que laboraban en clínicas propias estaban más satisfechos que los demás. Por último, indicaron que el 75% de la satisfacción laboral y las variables relacionadas fueron la responsabilidad, retribución, colegas, horario de trabajo, condiciones físicas y posibilidad de utilizar habilidades. Finalmente, este estudio concluyó que los odontólogos manifestaban un alto nivel de satisfacción y se debía a factores externos tales como: remuneración, compañeros de trabajo, horarios y condiciones físicas (18).

Kaipa S, et al. Satisfacción profesional entre los odontólogos en Srikakulam, India (2015) evaluaron la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas en el distrito Srikakulam durante un periodo de dos meses mediante un cuestionario donde se contactó a 80 odontólogos. El tiempo que se dio a los odontólogos para responder el cuestionario fue de 24 horas y constaba de 6 partes y 25 preguntas mediante la escala de Likert de 5 puntos. Se realizó este estudio, para conocer los niveles de satisfacción de los odontólogos respecto a sus ingresos, personal de trabajo, relaciones profesionales, tiempo y satisfacción general. Luego de haberse realizado el cuestionario dio como resultado que, la mayor satisfacción fue el ingreso seguido de las relaciones profesionales, tiempo profesional y menor satisfacción con el personal. Se encontró también que los profesionales que tenían título de postgrado presentaban más satisfacción que de los que no. Los odontólogos que tenían experiencia clínica entre 1 a 5 años presentaban más satisfacción con relaciones profesionales, mientras que los que tenía 5 años de experiencia a más tenían menos satisfacción. Finalmente se concluyó, que había un nivel medio de satisfacción laboral entre los profesionales, mencionando también que los factores que influían en la satisfacción laboral eran el personal, ingresos y satisfacción general (19).

Seth N, et al. Un estudio para evaluar satisfacción laboral entre los odontólogos en Kanpur City, UP, India (2019) determinaron el nivel de satisfacción laboral entre los dentistas registrados en la ciudad de Kanpur en India. Es un estudio transversal que fue respondido por 204 odontólogos, este cuestionario consistió en 28 ítems sobre tiempo personal, lugar de trabajo, compensación, responsabilidades y otros. La escala que se utilizó fue de Likert de 5 puntos donde mencionan 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfecho. Respecto al resultado se indicó que los odontólogos postgraduados (50,53%) estaban más satisfechos en comparación con los graduados (49,47%). También se indicó en este estudio que los odontólogos laboraban a tiempo completo y expresaban su insatisfacción en cuanto al tiempo familiar. Finalmente concluyeron que presentaban un alto nivel de satisfacción respecto a factores como autonomía, relaciones personales, pacientes y colegas. Por lo tanto, la alta satisfacción y los aspectos sociodemográficos influían en la carrera (20).

Buaiain S, et al. Satisfacción laboral de los odontólogos de los EAU (2019) analizaron la satisfacción laboral de los odontólogos de los Emiratos Árabes Unidos con relación a factores ambientales laborales. Se realizó este estudio mediante un cuestionario a 197 odontólogos, utilizando la escala Likert de 5 puntos, donde se contactó con odontólogos que ejercían en el sector público y privado. Se evaluó siete variables principales; satisfacción general con la profesión dental en general y la satisfacción con seis factores relacionados con el trabajo como: tiempo, programación, control, autonomía, ingresos y beneficios; dando como resultado una menor satisfacción respecto a la oportunidad de laborar a tiempo parcial, a la programación de vacaciones y beneficios. Los odontólogos que ejercen en el sector privado presentaron más satisfacción en comparación con los que ejercen en el sector público.

Finalmente, se concluyó que los odontólogos presentaban alta satisfacción laboral general respecto a otros países y que, a la vez la mayor satisfacción que tenían era la relación con sus pacientes, colegas y personal de trabajo; mientras que la baja satisfacción se relacionaba con oportunidades de empleo a tiempo parcial, seguro y jubilación (21).

Romero- Polo JA, et al. Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de India (2020) determinaron la relación que existía entre la satisfacción laboral y la condición laboral de los cirujanos dentistas en la ciudad de Cartagena, Colombia. Es un estudio descriptivo transversal en la cual se aplicó una encuesta a 107 odontólogos que trabajaban en centros odontológicos privados, dicha encuesta fue de 26 preguntas. Se evaluó las variables sociodemográficas tales como: edad, sexo, estado civil, universidad y las variables relacionadas a las condiciones laborales como: lugar de trabajo, horario laboral, remuneración entre otras. Como resultado se visualizó que el 68.2% de los odontólogos sentían que las condiciones ambientales eran inadecuadas, el 83.2% manifestaron que alguna vez habían estado desempleados y el 67.29% manifestaron que con la carrera no han cumplido sus expectativas con respecto a sus condiciones laborales. Al evaluar la satisfacción se observó que el 55,1% de los odontólogos se sentían satisfechos con la estabilidad laboral; sin embargo, el 62.6% se sentían insatisfechos con el salario que les impedía acceder a una especialidad y el 75,7% con la competencia laboral. Dicho estudio concluyó que la satisfacción de los odontólogos en Cartagena no era tan alta debido a la parte financiera y las condiciones laborales que se encuentran (22).

Emrani R, et al. Satisfacción laboral entre los dentistas según el lugar de trabajo en Teherán- Irán (2021) evaluaron el nivel de satisfacción laboral entre los cirujanos dentistas en Teherán según los factores demográficos. Es un estudio transversal que fue aplicado a 350 odontólogos mediante un cuestionario que tenía 39 preguntas, dicho instrumento se midió con una escala de Likert de 5 puntos donde dicho resultado se daba mediante una puntuación. Dicha encuesta dio como resultado que los dentistas que laboraban en el sector privado tenían un puntaje medio de 70 ± 10 y que los del sector público tenían 66 ± 10 y finalmente los que trabajaban ambos sectores tenían 69 ± 9 . Por lo tanto, en el análisis de regresión lineal mostraron que los dentistas que trabajaban en el sector privado tenían puntuación más alta que los que trabajaban en el sector público. Además, se mostró que había relación significativa entre la satisfacción laboral de los dentistas y remuneración, lugar de empleo, género y estrés. Finalmente, este estudio concluyó que no todas variables presentaban relación significativa y que los odontólogos que laboraban en el sector privado estaban más satisfechos que los del sector público (23).

2.1.2. Antecedente nacional

Hermenegildo MN. Grado de satisfacción laboral que laboran en consultorios privados del distrito de la Esperanza en el año 2016 (2018) determinaron el nivel de satisfacción laboral de los odontólogos del distrito de la Esperanza en Trujillo, este estudio fue de tipo observacional, descriptivo. El grado de satisfacción laboral lo relacionaron con variables sociodemográficas. Se utilizó un cuestionario de 15 preguntas las cuales se medía bajo una escala de Likert, dicha muestra fue de 82 cirujanos dentistas dando como resultado que el 63,9% tenía un alto nivel de satisfacción laboral; mientras que, el 36,1% tenía una satisfacción media.

Respecto a la edad mostró también que tanto 65,5% entre los 25 y 35 años tuvo alto grado de satisfacción de la misma forma que los de 36 y 47 años. La edad, los años de experiencia laboral, estado civil, el N.º de hijos, N.º de compañeros, N.º de asistentes y el tiempo de trabajo no mostraron una relación significativa con la satisfacción laboral. Finalmente se concluyó que la satisfacción laboral de los odontólogos del distrito de la Esperanza fue alta (2).

Prado Gutiérrez, JF. Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y público (2021) compararon el nivel de satisfacción laboral en el sector privado y público en el distrito de Gregorio Albarracín L. Fue un estudio descriptivo transversal, se aplicó un cuestionario a 32 cirujanos dentistas, este estudio dio como resultado que el 75 % de los encuestados del sector privado tenían alta satisfacción a comparación de los que trabajaban en el sector público con un 25%. El 83,3% de cirujanos dentistas que trabajaban en el sector público presentaban un nivel medio de satisfacción respecto a su parte remunerativa; mientras que, el 60% que trabajaban en el sector privado tenían una alta satisfacción. Respecto a las condiciones laborales un 63% tenían alta satisfacción mientras que el 31% tenían media satisfacción y el 6% tenían baja satisfacción. Finalmente, este estudio concluyó que los cirujanos dentistas del distrito Gregorio Albarracín que laboraban en el sector privado estaban satisfechos que los que laboran en el sector público (24).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral consiste en el “*estado emocional positivo resultante de la valoración del empleo o la experiencia laboral*” (1). De modo que, la satisfacción es el conjunto de actitudes que tiene el profesional en su centro laboral.

Según Kreitner, también lo define como “*una respuesta afectiva a varias fases del empleo*”(25).

Spector, nos dice que será mayor la satisfacción laboral, si existe una menor diferencia entre lo que una persona quiere y lo que tiene en su empleo (26). De manera que, la satisfacción laboral es un aspecto primordial para tener una práctica exitosa, donde la valoración del empleo conlleva a un estado emocional positivo y buen bienestar físico y mental.

La satisfacción laboral es un indicador de bienestar ,calidad de vida y garantiza una atención de alta calidad, pero si el profesional presenta baja satisfacción puede afectar su rendimiento y el servicio brindado (27).

La Odontología es una carrera muy interesante pero no sencilla, la impresión de la población es que los cirujanos dentistas tienen altos ingresos y, en consecuencia, pueden tener buena calidad de vida. Sin embargo, es considerada como una de las carreras con alto grado de estrés relacionado con el empleo, malas relaciones laborales que producen baja satisfacción laboral (28,29).

Los profesionales de salud se sienten autorrealizados cuando el lugar de empleo presenta condiciones favorables para el avance personal y profesional, igual como el reconocimiento y el progreso de la salud de sus pacientes (3). Por lo tanto, los

profesionales que estén motivados y satisfechos en su trabajo y con la institución que pertenecen; presentarán mejor rendimiento.

2.2.1.1. Teorías de la satisfacción laboral

Existen teorías que explican la satisfacción laboral, entre ellas son:

a. Teoría de los dos factores de Herzberg, 1959.

Según Frederick Herzberg, mostró una teoría donde explicaba los factores de satisfacción laboral las cuales eran factores intrínsecos-motivacionales y factores extrínsecos-higiénicos.

Al referirse a factores intrínsecos - motivacionales implica las necesidades de motivación que el profesional tiene, mientras que los factores extrínsecos - higiénicos implican el ambiente físico y psicológico del empleo (30).

Factores intrínsecos:

Se relaciona con la satisfacción de la tarea que el profesional ejecuta, por lo tanto, el profesional puede controlar debido a que se relaciona con aquello que él hace y ejerce. El factor de motivación intrínseca facilita una alta satisfacción y desempeño. Los factores intrínsecos implican sentimientos que se relacionan con el rol que desempeña, libertad para elegir su propio método de atención y reconocimiento profesional.

- Los factores intrínsecos son:

Diversas actividades clínicas que realiza en su trabajo:

Se refiere a los procedimientos clínicos que realiza el profesional en su centro laboral. Los profesionales de salud bucal en las IPRESS públicas y privadas realizan pocos procedimientos por cada cita, dado que el tiempo limita realizar todos los

procedimientos. Por el mismo tiempo, solamente se puede hacer un procedimiento por atención porque ya hay otros en sala de espera.

Dentro de las diversas actividades que realiza el cirujano dentistas en las IPRESS una de ellas es la prevención y promoción, donde se brinda fluorizaciones, profilaxis y educación en higiene a la población (31).

Posibilidad de utilizar habilidades:

Se expresa como el grado en que el empleo le exige al profesional utilizar todos sus talentos. Por ejemplo: las habilidades básicas que debe tener el profesional de salud bucal son:

- Habilidades manuales.
- Habilidades comunicativas.
- Tener empatía y saber cómo tratar a los pacientes.
- Interés por la ciencia y la investigación.
- Vocación para ayudar y contribuir en la sociedad.

Libertad para elegir su método de trabajo en su práctica clínica

Se expresa como el grado en el que el empleo le permite libertad e independencia al profesional para programar sus actividades.

En el ámbito de la Odontología, todo profesional de salud toma decisiones respecto a los diversos tratamientos que realiza evaluando siempre las ventajas y desventajas. Existen diferencias entre el ejercicio de la profesión del cirujano dentista en el sector público y privado. Los cirujanos dentistas consideran que en el sector privado pueden actuar con mayor libertad e independencia (31).

Rol que desempeña en su trabajo:

Se refiere a la función que realiza el profesional en su centro laboral, en el ámbito Odontológico la función principal de un profesional es prevenir, diagnosticar y

tratar las enfermedades bucales como caries o maloclusiones. Esto, con la finalidad de conservar y rehabilitar el sistema estomatognático. El odontólogo también realiza funciones en docencia y en el campo administrativo (32).

Reconocimiento por el trabajo bien hecho:

Acción de distinguir al profesional por la realización de su trabajo, el reconocimiento es asumido por los profesionales de forma positiva y aporta autoestima y ayuda a identificar fortalezas.

Factores extrínsecos:

Se relaciona con la insatisfacción, la cual se da en el lugar que se encuentra el profesional y las condiciones en que ejerce su empleo (30,33,34).

o Los factores extrínsecos son:

Horario de trabajo: Es la cantidad de horas en la que un empleado desarrolla su actividad profesional.

Las horas de trabajo influyen con la satisfacción laboral: el exceso de horas laborales genera agotamiento y estrés por lo tanto trae como consecuencia baja satisfacción laboral.

Remuneración: Es la compensación que recibe el profesional por la prestación de servicio. El sueldo es un tipo de remuneración fija que se acuerda con el profesional al momento de ingresar a una empresa. El sueldo es una de las variables de la satisfacción laboral y juega un papel importante; cuando mayor sea la diferencia en el sueldo, mayor será la variación en la satisfacción laboral.

La remuneración es una especie de recompensa que recibe un trabajador por la actividad realizada; cuanto mayor es la recompensa que recibe un trabajador, mayor es su nivel de satisfacción laboral.

Condiciones ambientales de empleo: Se refiere en como acepta la empresa a sus empleadores respecto espacio e infraestructura.

Un ambiente de trabajo adecuado está destinado a fomentar la satisfacción de los trabajadores, mientras que la ausencia de esto baja el nivel de satisfacción. Por ejemplo: ruidos inoportunos, pequeño espacio de trabajo, temperatura inadecuada o luz tenue que dificulta realizar tratamientos. Estos determinantes del ambiente provocan insatisfacción del profesional.

Relaciones interpersonales: Son los lazos afectivos que existe entre colegas con la meta de conservar un buen clima laboral.

Por lo general los profesionales manifiestan también buena satisfacción si es que tienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de empleo. Los profesionales buscan aprender y adquirir nuevas habilidades de sus compañeros por lo que están más contentos en su centro laboral.

Por lo tanto, los factores intrínsecos y extrínsecos son esenciales para el odontólogo debido a que el factor motivador intrínseco como: la oportunidad de usar habilidades presenta un aspecto positivo en la satisfacción laboral.

Se dice también que la Odontología genera más estrés que otra profesión y que los factores relacionados con el empleo explican casi la mitad del estrés general en la vida de un dentista (35).

Los factores estresantes son las que están relacionadas con el tiempo, grandes cargas de empleo, preocupaciones económicas, pacientes ansiosos, problemas con los compañeros de trabajo, materiales no adecuados, malas condiciones físicas de trabajo y emergencias médicas en la cirugía (36).

Por lo tanto, en el campo Odontológico los problemas económicos, relaciones con el paciente, lugar de trabajo, años de práctica, dificultades laborales, entornos

laborales y calidad de vida son factores muy comunes que estresan al profesional de salud bucal.

b. Teoría de modelos de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler.

Esta teoría es propuesta por Lawler en 1973, menciona la relación entre expectativa y recompensa de diversas fases y aspectos del empleo, la relación entre ambas da una satisfacción o insatisfacción.

En caso la recompensa exceda lo que se considera adecuado el empleador estará satisfecho, y si es a la inversa presentará insatisfacción. La importancia de esta teoría se da en la percepción que tiene el profesional respecto a su situación laboral (37).

c. Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow, (1991)

La teoría plantea una jerarquía de las necesidades humanas, presenta cinco niveles tales como:

- **Necesidades fisiológicas:** son necesidades básicas de supervivencia del profesional como: respirar, dormir, comer, etc.
- **Necesidades de seguridad y protección:** son necesidades orientadas a la seguridad de empleo, ingreso, etc.
- **Necesidades sociales y de pertenencia:** esta necesidad está orientada a la participación y aceptación por sus compañeros de trabajo. Por ello que, si se trabaja en grupo tendrán más satisfacción y serán más eficaces.
- **Necesidades de estima:**
Son necesidades que se relacionan con la autoevaluación y autoestima.
- **Necesidades de autorrealización:** son las necesidades que llevan al profesional a tener crecimiento y desarrollo profesional (37).

2.2.1.2. Formas de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es dada por un proceso de acción mutua entre el profesional y su cargo de empleo.

Existen cinco maneras de satisfacción laboral:

a. Satisfacción laboral progresiva:

Se refiere a que el profesional se siente satisfecho con su empleo en la medida que aumenta su nivel de aspiración.

b. Satisfacción laboral estabilizada:

Se da cuando el profesional conserva su grado de aspiraciones. El empleo ofrece lo esperado y existe una satisfacción media que se mantiene.

c. Insatisfacción laboral resignada:

El profesional baja su grado de aspiración para adaptarse a las condiciones de empleo.

d. Insatisfacción laboral constructiva:

Se da cuando el profesional presenta insatisfacción y conserva su anhelo buscando maneras de solucionar y controlar la emotividad respecto a su frustración.

e. Insatisfacción laboral fija:

Es cuando el profesional mantiene su grado de aspiraciones y manifiesta inconformidad y no desea solucionar los problemas.

2.2.1.3. Insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral es el *” grado de malestar que posee el profesional por motivo de trabajo ”*(37). Cuando el profesional se encuentra insatisfecho puede deberse a malas condiciones laborales, remuneración, falta de oportunidad, tensión laboral y conflictos interpersonales entre los trabajadores. Para determinar la insatisfacción laboral se debe buscar razones de esta insatisfacción. Una manera de

saber, se da mediante las encuestas anónimas que permiten saber las razones de la insatisfacción laboral. Por ello, es de suma importancia conocer si el profesional está insatisfecho con algún asunto del empleo o un problema personal que presente.

Según estudios menciona que la insatisfacción que sienten los médicos, se debe a bajos ingresos, jornadas laborales largas y reconocimiento deficiente (27).

a. Manifestación de insatisfacción

Los profesionales expresan su insatisfacción de diferentes formas entre ellas son:

Expresión

Se expresa mediante diversos intentos por mejorar la situación.

Lealtad

Se expresa mediante una espera para que mejore la situación.

Negligencia

Involucra actitudes tranquilas que permiten que las circunstancias se agraven.

Incluye falta, retrasos e incremento de errores.

Abandono

La insatisfacción del profesional se expresa con la conducta de retirarse, incluyendo la búsqueda de otro trabajo y renuncia.

b. Recursos para enfrentar la insatisfacción

Una vez encontrada las razones de dicha insatisfacción se ve la manera de cómo enfrentar el problema. Por ello se podría realizar cambios como: condiciones de trabajo, supervisión, compensación, cambio de puestos y cambio de expectativa del profesional.

El segundo aspecto es movilizar a los trabajadores a otros cargos de empleo, mediante las características del profesional y el puesto. Y el tercer aspecto trata de modificar expectativas del profesional insatisfecho (37).

2.2.2. Variables relacionadas con la satisfacción laboral

Las variables que explican la satisfacción laboral se dividen en tres como: sociodemográficas, características laborales y comportamiento en el trabajo (38).

2.2.2.1. Variables sociodemográficas

Cuando se realiza una investigación sobre satisfacción laboral, existen variables sociodemográficas que están relacionadas tales como: el género, edad y grado del profesional.

Género

Este es una de las importantes variables estudiadas por mucho tiempo, según estudios mencionan que las damas y varones no tienen las mismas oportunidades laborales, debido a que las damas enfrentan discriminaciones, acoso, mal trato que conlleva a una insatisfacción con su trabajo.

En la actualidad hay un aumento considerable en la participación de mujeres profesionales en diversos rangos.

Edad

Según la INEI en el 2021 la estructura de la población peruana por ciclo de vida es: primera infancia (0 a 5), niñez (6 a 11), adolescencia (12 a 17), jóvenes (18 a 29), adultos jóvenes (30 a 44), adulto (45 a 59), adulto mayor (60 y más) (39).

En la etapa joven y adulta joven, la persona empieza a asumir roles y responsabilidades como es el trabajo profesional en donde recién se está obteniendo experiencia, en la etapa de adulto, la persona vive plenamente los roles, alcanza el desarrollo profesional y consigue la autorrealización. Y finalmente el adulto mayor, la persona se encuentra en la última etapa de su vida. A partir de esta edad las personas sufren diferentes cambios en sus vidas: físicos, sociales y económicos.

Diversos estudios mencionan una relación entre satisfacción y edad: por lo que se dice que; a mayor edad, mayor satisfacción. Se encontró que los que tenían menor edad generalmente mostraban una mayor satisfacción laboral, pero con el aumento de duración en el empleo comienzan a mostrar disminución gradual en su nivel de satisfacción y luego nuevamente su nivel de satisfacción aumenta a medida que aumenta la edad del profesional.

Grado académico

Estudios muestran que los profesionales que tienen mayor grado académico, ganan más y consiguen mejores trabajos. Una persona altamente calificada buscará un mejor empleo sea en sector privado o público; por ello que el mejor empleo, tendrá mejor nivel de satisfacción laboral. Además, los trabajadores con un nivel de formación más alto muestran niveles superiores de inteligencia, abierto a un mundo de oportunidades.

Los profesionales con menor rendimiento académico, profesional o técnico muestran signos de estancamiento que llega hacer impedimento en su carrera, bloqueando sus oportunidades de crecimiento por lo que reflejan insatisfacción con su empleo.

De acuerdo a la ley universitaria se reconoce 03 grados académicos: Bachiller, Maestro y Doctor. Respecto a otras titulaciones universitarias se considera: Título profesional y Título de Segunda Especialidad (40).

2.2.2.2. Variables relacionadas con las características laborales.

Hay variables que se relacionan con la satisfacción laboral en las que incorpora aspectos relacionados como las condiciones laborales entre ellas tenemos:

Sector de trabajo

El sistema de salud tiene dos subsistemas o sectores, el público o el privado. A nivel nacional, el sector público está representado por el MINSA; a nivel regional está

representado por las Direcciones Regionales de Salud (DIRESA) y a nivel local los establecimientos de salud o provincia. También tenemos a Es Salud, que ofrece prestaciones de salud a los trabajadores dependientes.

En el sector privado está constituido por la IPRESS lucrativas y no lucrativas de menor a mayor complejidad, distribuidas en todo el país. Este sector brinda presentaciones de salud a población con capacidad de pago mediante los seguros privados de salud ofrecidos por las instituciones (41).

En el sector público la seguridad laboral es una ventaja; sin embargo, con lleva una gran desventaja en el sector privado. Debido a que la falta de estabilidad puede causar insatisfacción incluso con una remuneración atractiva y beneficios. Estudios mencionan que los empleados están más satisfechos con los trabajos permanentes del sector público, que con los trabajos temporales (42).

Forma de trabajo

Dentro de las formas de trabajo tenemos a los independientes y dependientes. Los empleos independientes son aquellos empleos donde el salario depende directamente de los servicios o ingresos producidos. Un trabajador independiente se define como una persona natural que presta sus servicios a otras personas de manera autónoma y, por lo contrario, un trabajador dependiente, es la persona natural que presta sus servicios de manera libre a una empresa.

En el trabajo dependiente la empresa deberá cumplir con los beneficios que el derecho laboral establece tales como salario, vacacional, seguro y bonos (43).

Horas de trabajo

La jornada laboral se define como la cantidad de horas en las que un trabajador realiza sus actividades profesionales. Existen tipos de jornada laboral entre las que tenemos son: tiempo completo y tiempo parcial.

El trabajo a tiempo completo es aquella que la jornada laboral máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. En cambio, el trabajo a tiempo parcial es aquella donde la jornada laboral es menor a las 48 horas semanales.

Antigüedad Laboral

La antigüedad laboral es el tiempo de servicio que un trabajador tiene en su centro laboral. La antigüedad en el puesto de trabajo mejora los conocimientos, competencias y habilidades, debido al ejercicio y la práctica diaria de las actividades relacionadas al trabajo contribuyendo a un mejor desempeño. Cuanto mayor sea la antigüedad en el puesto, mayor será el desempeño del trabajador. Sin embargo, también puede ocurrir lo contrario, cuanto más tiempo permanezca un empleado en el mismo puesto de trabajo, aumenta la sensación de aburrimiento y disminuye la motivación (33).

2.2.2.3. Variables relacionadas con el comportamiento en el trabajo.

La satisfacción laboral se asocia también con el comportamiento dentro del trabajo; de acuerdo Judge las variables que se presentan son el rendimiento, ausencia laboral y cambio de empleo (44).

Rendimiento

La literatura menciona que hay relación entre la satisfacción laboral, rendimiento y motivación. Un buen rendimiento da como consecuencia una alta recompensa económica y psicológica produciendo aumento en la satisfacción laboral (45).

Ausencia

La ausencia y la satisfacción laboral presenta relaciones negativas donde a mayor abandono, menor es la satisfacción laboral y viceversa. Por eso un aspecto laboral sano, da condiciones laborales ideales para el desempeño.

Según Newstrom, los empleadores insatisfechos caen en abandono, es decir, disminuyen su ritmo de trabajo, se retiran temprano de su centro laboral o hacen pausas prolongadas (46).

Cambio de empleo o de organización

Por lo general los trabajadores no piensan en dejar su empleo y buscar otro. Si el profesional tiene posibilidad de encontrar un trabajo mejor y presenta baja satisfacción, cambiará su puesto de trabajo.

Estos tipos de comportamientos son consecuencias de una insatisfacción laboral; por lo tanto, es de gran utilidad implementar sistemas que ayuden a mejorar las condiciones laborales (44).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS, VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.1. Hipótesis

Ho:

No hay relación entre el nivel de satisfacción laboral y las variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

H1:

Si hay relación entre el nivel de satisfacción laboral y las variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

3.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA DE MEDICIÓN	
SATISFACCIÓN LABORAL	Factores Intrínsecos	Diversas actividades clínicas que realizas en tu trabajo	Escala de Warr Cook y Wall	Ordinal	
		Posibilidad de utilizar habilidades			
		Libertad para elegir su método de trabajo en tu práctica clínica			
		Rol que desempeñas en tu trabajo			
	Factores Extrínsecos	Reconocimiento por el trabajo bien hecho			Muy insatisfecho (1)
		Horario de trabajo			Insatisfecho (2)
		Remuneración			Moderadamente insatisfecho (3)
		Condiciones ambientales de trabajo			Ni satisfecho ni insatisfecho (4)
	Satisfacción laboral general	Compañero de Trabajo			Moderadamente satisfecho (5)
					Satisfecho (6)
		Muy satisfecho (7)			

VARIABLES SOCIO - DEMOGRÁFICAS Y LABORALES	Género	Femenino Masculino	-	Nominal
	Edad	Joven (24-29) Adulto joven (30-44) Adulto (45-59) Adulto mayor (60 a más)	-	Ordinal
	Grado académico	Bachiller Maestría Doctorado	-	Ordinal
	Especialidad	Si No		Nominal
	Sector de trabajo	Sector privado Sector Público Ambos	-	Nominal
	Forma de trabajo	Independiente Dependiente	-	Nominal
	Horas de trabajo a la semana	Tiempo parcial Tiempo completo Más de tiempo completo	-	Nominal
	Antigüedad laboral	0 - 4 años 5 - 10 años 10 - a más	-	Ordinal

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1. Diseño

La investigación corresponde a un diseño analítico debido a que se plantea una relación entre variables.

4.1.2. Tipo de investigación

Observacional:

No existe intervención por parte del investigador debido a que solo se mide las variables y se describe los datos estadísticos.

Transversal:

Las variables fueron medidas en una sola vez a través de una encuesta.

Prospectivo:

Los datos fueron recogidos a partir de la investigación.

Analítico:

Plantea y pone a prueba una hipótesis.

4.2. Ámbito de estudio

La provincia de Tacna es una de las cuatro provincias que conforman el departamento de Tacna, donde los cirujanos dentistas laboran en sectores públicos o privados brindando sus servicios a la comunidad.

El Colegio Odontológico del Perú es un colegio profesional creado como persona de derecho público, con jurisdicción en todo el territorio nacional, que agrupa a todos los cirujanos dentistas del país. En la sede de la región-Tacna se encuentran 954 cirujanos dentistas colegiados.

La Oficina de Migraciones de Tacna indicó que el ingreso de chilenos a la ciudad de Tacna en el mes de noviembre del 2019, fue de aproximadamente de 42 411; sin embargo, en la actualidad la cantidad ha reducido drásticamente donde poco a poco se está regresando a la normalidad (47).

4.3. Población y muestra

La totalidad de cirujanos dentistas que se encontraron registrados en el padrón del Colegio Odontológico del Perú – región Tacna en el 2022 fue de 954. Sin embargo, se trabajó con 371 cirujanos dentistas que se encontraron habilitados. Al ser una población grande se trabajó con muestra, considerando un 10% como valor esperado, siendo necesario recolectar 121, quedando conformado por 124 encuestas.

(Ver Anexo I)

4.3.1. Criterios de inclusión

- Cirujanos dentistas habilitados hasta la actualidad.
- Cirujanos dentistas que aceptaron en participar y que respondieron por completo la encuesta.

4.3.2. Criterios de exclusión

- Cirujanos dentistas no habilitados.
- Cirujanos dentistas que no completaron la encuesta.

4.4. Procedimientos y métodos

Respecto a los procedimientos y métodos se buscó la aprobación del proyecto, el estudio se sometió a una revisión por la Escuela Profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada de Tacna y a través de un consentimiento, se logró la autorización para su ejecución.

4.4.1. Consentimiento informado

Se tomó en cuenta las consideraciones éticas siguiendo el reglamento del comité de ética en investigación de la Universidad Privada de Tacna, la cual indicó que al realizar la investigación en personas humanas será únicamente luego de haber obtenido el “Consentimiento Informado”.

4.4.2. Instrumento de evaluación

4.4.2.1. Juicio de expertos para la validación de instrumentos

La encuesta que se presentó en este trabajo de investigación paso por una validación de juicio de expertos compuesto por 5 integrantes, se tomó en cuenta sus opiniones sobre la comprensión del instrumento y se utilizó los aportes de cada uno de los expertos. Finalmente, se consideró las recomendaciones y modificaciones efectuadas por ellos. (Ver anexo III)

4.4.2.2. Validación del contenido y fiabilidad para la validación del instrumento

La encuesta presente en esta investigación se extrajo de un artículo titulado “Factores que explican la satisfacción laboral de los odontólogos en Chile”, fue traducido del inglés original al español por tres traductores de forma independiente y compararon para poder tener una traducción en consenso. Luego de ello, la encuesta de español fue traducido al inglés para comparar con la versión del Inglés original y ver si existía una alteración. La encuesta en español fue modificada hasta poder obtener la misma equivalencia obteniendo la encuesta final de la escala de Warr Cook Wall.

Finalmente, la encuesta fue validada por 50 odontólogos en una prueba no probabilística y respecto a la confiabilidad de consistencia mediante la prueba de alfa de Cronbach, dio como resultado 0.86, considerando satisfactoria la validez (18).

Para que el instrumento sea aplicado en una población de cirujanos dentistas de la provincia de Tacna, se realizó una nueva evaluación de confiabilidad del instrumento mediante el desarrollo de una prueba piloto con cirujanos dentistas de la provincia de Tacna. Se utilizó el alfa de Cronbach para poder evaluar la encuesta dando como resultado **0.94** considerando alta confiabilidad. (Ver anexo IV)

4.4.2.3. Prueba piloto para el entendimiento de la encuesta

Es de suma importancia contar con un instrumento que se adapte a la ciudad de Tacna; permitiéndonos determinar el nivel de satisfacción laboral y la relación que existe entre las variables. Así mismo fue necesario realizar la validación correspondiente para aplicarlo en nuestra ciudad por medio de una prueba piloto. El procedimiento se realizó de la siguiente manera:

- Para la selección, se realizó convocatoria de participación voluntaria de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.
- Se les explicó a los participantes voluntarios a través de una reunión virtual, contacto telefónico o vía chat, el objetivo de la prueba piloto y las características de la investigación para que finalmente brinden su consentimiento para participar de la prueba piloto y se le envió la encuesta que se deseaba validar a través de correo electrónico o medios web que los voluntarios usen.
- Se les dio un tiempo aproximado para que respondan el cuestionario.
- Al tener ya los datos de la encuesta fueron almacenados en el drive y posteriormente descargados a una hoja de cálculo del programa Excel.
- Se evaluó y analizó los datos obtenidos de la encuesta.

4.4.2.4. Instrumento de recolección de datos

Para el presente estudio, la encuesta fue dirigida a los cirujanos dentistas habilitados y registrados en el padrón del Colegio Odontológico del Perú- región-Tacna. Respecto a la encuesta en línea; primera página, se informó el objetivo del estudio, asegurando la privacidad y protección de los datos. Asimismo, en la segunda página se realizó el consentimiento del participante al preguntarle si está de acuerdo o no en participar en la encuesta. En la tercera página se le añadió una ficha de datos recopilando la información respecto a las variables sociodemográficas y laborales, las cuales nos sirvió para analizar con cada ítem de factores internos y externos. De ahí siguió la encuesta respectiva presentando los 10 ítems que midieron la satisfacción laboral. Los 5 primeros ítems midieron los factores internos; los 4 ítems siguientes, los factores externos y por último se midió la satisfacción laboral en general (Ver anexo II)

Todos estos ítems propuestos se evaluaron en una escala de Warr Cook Wall que van del 1 al 7; siendo:

1	Muy insatisfecho
2	Insatisfecho
3	Moderadamente insatisfecho
4	Ni satisfecho, ni insatisfecho
5	Moderadamente satisfecho
6	Satisfecho
7	Muy satisfecho

Finalmente, la puntuación se dio de manera individual por cada ítem mencionado y se evaluó la relación que existe con la variable secundaria.

4.4.3. Recolección de información

Ya teniendo la aprobación por parte del comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud se empezó por solicitar información de los cirujanos dentistas registrados en el padrón del Colegio Odontológico del Perú-región Tacna a través del correo electrónico:(Ver anexo V).

4.4.4. Diseño de instrumento

Se hizo la encuesta online bajo la plataforma de Google Forms (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc-8b7PheLGcSTZhGED4vfRZGALPKgnCAjZY7OYPEceqcKIA/viewform?usp=pp_url), en vista de la situación actual que enfrentamos. (Ver anexo VI)

4.4.5. Envío de encuesta vía online

La encuesta fue enviada mediante un enlace virtual a los correos electrónicos respectivos de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna y a través del correo electrónico institucional del Colegio Odontológico del Perú-región Tacna previa coordinación.

CAPÍTULO V: PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

Luego de la recolección de información a través de la aplicación de la encuesta online enviada, los datos obtenidos se ordenaron e introdujeron a una hoja de cálculo utilizando el programa de Microsoft Office Excel 2013. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSSvs.26. Los resultados se mostraron mediante porcentajes y frecuencias para las variables cualitativas; y se estableció un nivel de significancia del 5%. Para evaluar la relación entre las variables se utilizó la prueba de Chi- Cuadrado de Pearson.

RESULTADOS

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna. La muestra estuvo conformada por 124 cirujanos dentistas, de los cuales, el 58,1% (n=72) pertenecieron al género femenino y el 41,9% (n=52) al género masculino. La edad promedio fue de $35,42 \pm 11,48$ años.

TABLA NRO.01 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES DE LA MUESTRA

	X	D.S	
Edad	35,42	± 11,48	

		n	%
Género	Femenino	72	58,1%
	Masculino	52	41,9%
Grado académico	Bachiller	93	75,0%
	Maestría	29	23,4%
	Doctorado	2	1,6%
Especialidad	Si	37	29,8%
	No	87	70,2%
Sector de Trabajo	Sector público	20	16,1%
	Sector privado	82	66,1%
	Ambos	22	17,7%
Forma de trabajo	Dependiente	51	41,1%
	Independiente	73	58,9%
Horario de trabajo	Tiempo parcial	53	42,7%
	Tiempo completo	51	41,1%
	Más del tiempo completo	20	16,1%
Años que lleva desempeñando en su lugar de trabajo	0-4 años	66	53,2%
	5-10 años	29	23,4%
	10 años a más	29	23,4%

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA NR0.01

Se observa que los de género femenino fueron de un 58,1% mientras que los de género masculino fueron de 41,9%; respecto al grado académico el 75% tuvo bachiller, el 23,4% tuvo maestría y el 1,6% tuvo el grado de doctor. El 29,8 % tenían especialidad y el 70,2% no tenían especialidad.

En cuanto al sector de trabajo, los que trabajaban en el sector público era de un 16,1%, los del sector privado un 66,1% y los que trabajaban en ambos eran de un 17,7%. El 41,1% fueron dependiente y el 58,9% eran independientes. El 42,17% trabajaba de manera parcial, el 41,1% trabajaba a tiempo completo y el 16,1% trabajaba más del tiempo completo. Finalmente, el 53,2% trabajaba de 0-4 años seguido de los de 5 a 10 y 10 a más con un 23,4%.

Por lo tanto, se concluyó que el género de mayor prevalencia fue el género femenino con un 58,1%; el 75% tuvo bachiller, el 70,2% no tenía especialidad, el 66,1% trabajaba en el sector privado, el 58,9% trabajaba de manera independiente. En cuanto al horario de trabajo, el 42,7% trabajaba a tiempo parcial y el 53,2% lleva de 0-4 años desempeñándose en su lugar de trabajo.

TABLA NRO.02 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN FACTORES INTERNOS DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Moderadamente Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Respecto a la variedad de actividades clínicas que realizas en tu trabajo, te sientes.	1	0,8%	0	0,0%	2	1,6%	10	8,1%	24	19,4%	52	41,9%	35	28,2%
Respecto a la posibilidad de utilizar tus habilidades, te encuentras.	1	0,8%	0	0,0%	3	2,4%	7	5,6%	28	22,6%	44	35,5%	41	33,1%
Sobre la libertad para elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, te encuentras.	1	0,8%	1	0,8%	2	1,6%	7	5,6%	14	11,3%	33	26,6%	66	53,2%
Respecto al rol que desempeñas en el trabajo, te encuentras.	1	0,8%	1	0,8%	1	0,8%	9	7,3%	13	10,5%	52	41,9%	47	37,9%
Sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, te encuentras.	4	3,2%	3	2,4%	3	2,4%	7	5,6%	18	14,5%	43	34,7%	46	37,1%

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA NR0.02

Se observa que el 41,9% estuvo satisfecho respecto a la variedad de actividades clínicas que realiza en su trabajo; el 35,5% estuvo satisfecho con respecto a la posibilidad de utilizar sus habilidades en su trabajo, el 53,2% estuvo muy satisfecho sobre la libertad para elegir su propio método de trabajo en su práctica clínica, el 41,9% estuvo satisfecho con respecto al rol que desempeña en el trabajo y el 37,1% estuvo muy satisfecho con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.

Por lo tanto, en la presente tabla mostró que los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna están moderadamente satisfechos a muy satisfechos respecto a los factores internos, el que tuvo mayor porcentaje dentro de la valoración de muy satisfechos fue la libertad para elegir su propio método de trabajo en su práctica clínica con un 53,2%; mientras que, el menor porcentaje fue la variedad de actividades clínicas que realiza en su trabajo (28,2%).

TABLA NRO.03 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN FACTORES EXTERNOS DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Moderadamente Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Respecto a tu horario de trabajo, te sientes	2	1,6%	5	4,0%	4	3,2%	5	4,0%	31	25,0%	43	34,7%	34	27,4%
Respecto a tu remuneración que recibes estás	5	4,0%	4	3,2%	11	8,9%	8	6,5%	32	25,8%	40	32,3%	24	19,4%
Respecto a las condiciones ambientales de trabajo, te encuentras	2	1,6%	2	1,6%	6	4,8%	8	6,5%	26	21,0%	48	38,7%	32	25,8%
Respecto a la relación con tus compañeros de trabajo, te encuentras	1	0,8%	1	0,8%	4	3,2%	7	5,6%	18	14,5%	54	43,5%	39	31,5%

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA NR0.03

Se observa que, el 34,7% estuvo satisfecho respecto a tu horario de trabajo, el 32,3% estuvo satisfecho con la remuneración que recibe, el 38,7% estuvo satisfecho con respecto a las condiciones ambientales de trabajo y el 43,5% estuvo satisfecho con respecto a la relación con sus compañeros de trabajo.

Por lo tanto, se concluyó que los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna manifestaron estar moderadamente satisfechos a muy satisfechos respecto a los factores externos y dentro de la valoración de satisfechos el que tuvo mayor porcentaje fue la relación con sus compañeros de trabajo con un 43,5%; mientras que, el menor porcentaje fue la remuneración que reciben con un 19,4%.

TABLA NRO.04 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Moderadamente Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Respecto a tu satisfacción laboral general, te encuentras	1	0,8%	0	0,0%	2	1,6%	11	8,9%	21	16,9%	59	47,6%	30	24,2%

**Insatisfecho: 2,4% (n=3); Ni insatisfecho ni satisfecho: 8,9% (n=11); Satisfecho: 88,7% (n=110)*

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA NR0.04

Se observa que el 88,7% de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna estuvieron satisfechos; mientras que, el 2,4% estuvieron insatisfechos y el 8,9% está ni insatisfecho ni satisfecho respecto a su satisfacción laboral general.

Por lo tanto, se concluyó que la mayoría de cirujanos dentistas de la provincia de Tacna estuvieron satisfechos.

TABLA NRO.05 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS SEGÚN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS Y NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

		Género						Edad					
		Femenino		Masculino		Joven 24 a 29 años		Adulto joven 30 a 44 años		Adulto 45 a 59 años		Adulto mayor 60 a años	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Factor Interno (general)	Muy insatisfecho	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	2	2.8%	0	0.0%	1	2.0%	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Satisfecho	4	5.5%	3	5.8%	6	12.0%	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%
	Muy satisfecho	65	90.3%	49	94.2%	43	86.0%	51	94.4%	10	100.0%	10	100.0%
	Total	72	100.0%	52	100.0%	50	100.0%	54	100.0%	10	100.0%	10	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.528						0.931					
Factores Externos (general)	Muy insatisfecho	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	3	4.1%	1	1.9%	3	6.0%	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente Insatisfecho	5	6.9%	4	7.7%	7	14.0%	1	1.9%	1	10.0%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	12	16.7%	6	11.5%	6	12.0%	9	16.7%	2	20.0%	1	10.0%
	Moderadamente satisfecho	28	39.0%	24	46.2%	18	36.0%	24	44.4%	4	40.0%	6	60.0%
	Satisfecho	23	31.9%	17	32.7%	16	32.0%	18	33.3%	3	30.0%	3	30.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	72	100.0%	52	100.0%	50	100.0%	54	100.0%	10	100.0%	10	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.828						0.731					
Nivel de satisfacción laboral general	Muy insatisfecho	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente Insatisfecho	1	1.4%	1	1.9%	2	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	7	9.7%	4	7.7%	8	16.0%	2	3.7%	1	10.0%	0	0.0%
	Moderadamente satisfecho	12	16.7%	9	17.3%	8	16.0%	10	18.5%	3	30.0%	0	0.0%
	Satisfecho	36	50.0%	23	44.2%	18	36.0%	28	51.9%	5	50.0%	8	80.0%
	Muy satisfecho	15	20.8%	15	28.9%	14	28.0%	13	24.1%	1	10.0%	2	20.0%
	Total	72	100.0%	52	100.0%	50	100.0%	54	100.0%	10	100.0%	10	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.858						0.145					

TABLA NRO.05 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS SEGÚN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS Y NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

		Grado académico						Especialidad			
		Bachiller		Maestría		Doctorado		Si		No	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Factor Interno (general)	Muy insatisfecho	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.1%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	2	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.3%
	Moderadamente satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Satisfecho	6	6.5%	1	3.5%	0	0.0%	0	0.0%	7	8.1%
	Muy satisfecho	84	90.3%	28	96.5%	2	100%	37	100.0%	77	88.5%
	Total	93	100.0%	29	100.0%	2	100.0%	37	100.0%	87	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.954						0.201			
Factores Externos (general)	Muy insatisfecho	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.1%
	Insatisfecho	4	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	4.6%
	Moderadamente Insatisfecho	7	7.5%	2	6.9%	0	0.0%	1	2.7%	8	9.2%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	15	16.1%	2	6.9%	1	50%	6	16.2%	12	13.8%
	Moderadamente satisfecho	37	39.8%	14	48.3%	1	50%	12	32.4%	40	46.0%
	Satisfecho	29	31.2%	11	38.0%	0	0.0%	18	48.7%	22	25.3%
	Muy satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	93	100.0%	29	100.0%	2	100.0%	37	100.0%	87	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.792						0.09			
Nivel de satisfacción laboral	Muy insatisfecho	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente Insatisfecho	1	1.1%	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.3%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	11	11.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.7%	10	12.0%
	Moderadamente satisfecho	16	17.2%	4	13.8%	1	50%	5	13.5%	16	18.4%
	Satisfecho	39	42.0%	19	65.5%	1	50%	18	48.7%	41	47.1%
	Muy satisfecho	25	26.8%	5	17.2%	0	0.0%	13	35.1%	17	20.0%
	Total	93	100.0%	29	100.0%	2	100.0%	37	100.0%	87	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.423						0.258			

TABLA NRO.05 VARIABLES LABORALES SEGÚN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS Y NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

		Sector de Trabajo						Forma de Trabajo				Horario de trabajo					
		Sector público		Sector privado		Ambos		Dependiente		Independiente		Tiempo parcial		Tiempo completo		Más del tiempo completo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Factor Interno (general)	Muy insatisfecho	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	0	0.0%	2	2.4%	0	0.0%	1	2.0%	1	1.4%	1	1.8%	1	2.0%	0	0.0%
	Moderadamente satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Satisfecho	0	0.0%	6	7.3%	1	4.5%	4	7.8%	3	4.1%	4	7.5%	2	3.9%	1	5%
	Muy satisfecho	20	100.0%	73	89.0%	21	95.5%	46	90.1%	68	93.1%	47	88.6%	48	94.1%	19	95%
	Total	20	100.0%	82	100.0%	22	100.0%	51	100.0%	73	100.0%	53	100.0%	51	100.0%	20	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.762						0.675				0.873					
Factores Externos (general)	Muy insatisfecho	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	4	5.0%	0	0.0%	2	4.0%	2	2.7%	1	1.8%	2	3.9%	1	5%
	Moderadamente Insatisfecho	2	10.0%	6	7.3%	1	4.5%	8	15.6%	1	1.4%	5	9.4%	2	3.9%	2	10%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	4	20.0%	10	12.1%	4	18.1%	9	17.6%	9	12.3%	8	15.0%	6	11.7%	4	20%
	Moderadamente satisfecho	10	50.0%	28	34.1%	14	63.6%	23	45.1%	29	39.7%	25	47.1%	20	39.2%	7	35%
	Satisfecho	4	20.0%	33	40.2%	3	13.6%	9	17.6%	31	42.5%	13	25.0%	21	41.1%	6	30%
	Muy satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	20	100.0%	82	100.0%	22	100.0%	51	100.0%	73	100.0%	53	100.0%	51	100.0%	20	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.235						0.007**				0.738					
Nivel de satisfacción laboral	Muy insatisfecho	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente Insatisfecho	0	0.0%	2	2.4%	0	0.0%	2	4.0%	0	0.0%	2	3.7%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	2	10%	8	9.8%	1	4.5%	6	11.7%	5	6.8%	5	9.4%	3	5.8%	3	15%
	Moderadamente satisfecho	6	30%	12	14.6%	3	13.6%	10	19.6%	11	15.1%	10	18.8%	8	15.6%	3	15%
	Satisfecho	11	55%	33	40.2%	15	68.2%	27	53.0%	32	43.8%	27	51.0%	23	45.0%	9	45%
	Muy satisfecho	1	5%	26	31.7%	3	13.6%	6	11.7%	24	32.8%	8	15.0%	17	33.3%	5	25%
	Total	20	100.0%	82	100.0%	22	100.0%	51	100.0%	73	100.0%	53	100.0%	51	100.0%	20	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)		0.192						0.056**				0.494					

TABLA NRO.05 VARIABLES LABORALES SEGÚN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS Y NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

		Años que lleva desempeñando en su lugar de trabajo					
		0-4 años		5-10 años		10 años a más	
		f	%	f	%	f	%
Factor Interno (general)	Muy insatisfecho	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	1	1.5%	0	0.0%	1	3.5%
	Moderadamente satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Satisfecho	5	7.5%	2	6.9%	0	0.0%
	Muy satisfecho	59	89.3%	27	93.1%	28	96.5%
	Total	66	100.0%	29	100.0%	29	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)				0.646			
Factores Externos (general)	Muy insatisfecho	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	3	4.5%	0	0.0%	1	3.5%
	Moderadamente Insatisfecho	7	10.6%	1	3.5%	1	3.5%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	9	13.6%	6	20.6%	3	10.3%
	Moderadamente satisfecho	28	42.4%	9	31.0%	15	51.7%
	Satisfecho	18	27.3%	13	45.0%	9	31.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	66	100.0%	29	100.0%	29	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)				0.539			
Nivel de satisfacción laboral	Muy insatisfecho	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderadamente Insatisfecho	1	1.5%	1	3.5%	0	0.0%
	Ni insatisfecho ni satisfecho	9	13.6%	0	0.0%	2	7.0%
	Moderadamente satisfecho	11	16.6%	6	20.6%	4	13.7%
	Satisfecho	30	45.5%	11	37.9%	18	62.0%
	Muy satisfecho	14	21.2%	11	37.9%	5	17.2%
	Total	66	100.0%	29	100.0%	29	100.0%
Chi-Cuadrado (P-valor)				0.302			

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA NR0.05

Se observa que, al relacionar el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales, no se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables (Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson; $p > 0,05$). Sin embargo, las variables que se acercaron a tener relación estadísticamente significativa con el nivel de satisfacción laboral fueron la forma de trabajo y títulos. Respecto a la variable de forma de trabajo según factores externos $p = 0,007$ y según el nivel de satisfacción laboral general $p = 0,056$ y la variable de títulos, según factores externos $p = 0,09$. Esto quiere decir que la variable de forma de trabajo y títulos influyó en el nivel de satisfacción laboral.

Según el género, el 90.3% de las mujeres obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho; mientras que, el 94.2% de los varones obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho en los factores internos. Con respecto a los factores externos el 39 % de las mujeres obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho; mientras que el 46.2% de los varones obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho. Y con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el 50 % de las mujeres y 44.2% de los varones obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho.

Según la edad, el 86 % de los jóvenes obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho; mientras que, el 94.4% de los adultos jóvenes obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho. Y el 100% de los adultos y los adultos mayores obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfechos en los factores internos. En los factores externos, el 36% de los jóvenes, el 44.4% de los adultos jóvenes, el 40% de los adultos y el 60% de los adultos mayores obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho. Con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el

36% de los jóvenes, el 51.9% de los adultos jóvenes, el 50% de los adultos y el 80% de los adultos mayores obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho.

Según el grado académico, el 90.3% de los que tienen grado de bachiller obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho; mientras que, el 96.5% de los que tienen maestría obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho. Y el 100% de los que tienen grado de doctor obtuvieron un nivel satisfacción de muy satisfecho en los factores internos. Con respecto a los factores externos, el 39.8 % que tenían grado de bachiller obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho; mientras que el 48.3% de los que tenían maestría obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho. Y con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el 42 % de los que tenían grado de bachiller y el 65.5% de los que tenían maestría obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho.

Según especialidad, el 100% de los que tienen especialidad y el 88.5% de los que no tienen especialidad obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho en los factores internos. Con respecto a los factores externos, el 48.7% de los que tienen especialidad obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho; mientras que el 46% de los que no tienen especialidad obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho. Y con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el 48.7 % de los que tienen especialidad y el 47.1% de los que no tienen especialidad obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho.

Según el sector de trabajo, el 100% de los que laboraban en el sector público, el 89% de los que laboraban del sector privado y el 95.5% de los que laboraban en ambos sectores obtuvieron un nivel satisfacción de muy satisfecho en los factores internos. Con respecto a los factores externos, el 50 % de los que laboraban en el sector público obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho; mientras que el

40.2% de los que laboraban en el sector privado obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho. Y el 63.6% de los que laboraban en ambos sectores obtuvieron un nivel satisfacción de moderadamente satisfecho. Y con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el 55 % de los que laboraban en el sector público, el 40.2% de los que laboraban en el sector privado y el 68.2% de los que laboraban en ambos sectores obtuvieron un nivel satisfacción de satisfecho.

Según la forma de trabajo, el 90.1% de los que laboraban de forma dependiente y el 93.1% de los que laboraban de forma independiente obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho en los factores internos. Con respecto a los factores externos, el 45.1% de los que laboraban de forma dependiente obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho; mientras que el 42.5% de los que laboraban de forma independiente obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho. Y con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el 53 % de los que laboraban de forma dependiente y el 43.8 % de los que laboraban de forma independiente obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho.

Según el horario de trabajo, el 88.6% de los que laboraban a tiempo parcial, el 94.1% de los que laboraban a tiempo completo y el 95% de los que laboraban más del tiempo completo obtuvieron un nivel satisfacción de muy satisfecho en los factores internos. Con respecto a los factores externos, el 47.1 % de los que laboraban a tiempo parcial obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho; mientras que el 41.1% de los que laboraban a tiempo completo obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho. Y el 35% de los que laboraban más del tiempo completo obtuvieron un nivel satisfacción de moderadamente satisfecho. Y con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el 51 % de los que laboraban a tiempo parcial, el 45% de los que

laboraban a tiempo completo y el 45% de los que laboraban más del tiempo completo obtuvieron un nivel satisfacción de satisfecho.

Según los años que lleva desempeñando en su lugar de trabajo, el 89.3% de los que laboraban de 0- 4 años obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho; mientras que, el 93.1% de los que laboraban de 5 a 10 años obtuvieron un nivel de satisfacción de muy satisfecho. Y el 96.5 % de los que laboraban de 10 años a más obtuvieron un nivel satisfacción de muy satisfecho en los factores internos. Con respecto a los factores externos, el 42.4 %de los que laboraban de 0-4 años obtuvieron un nivel de satisfacción de moderadamente satisfecho; mientras que el 45% de los que laboraban de 5 a 10 años obtuvieron un nivel de satisfacción satisfecho. Y el 51.7% de los que laboraban 10 años a más obtuvieron un nivel satisfacción de moderadamente satisfecho. Y con respecto al nivel de satisfacción laboral general, el 45.5% de los que laboraban a tiempo parcial obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho; mientras que el 37.9% de los que laboraban de 5 a 10 años obtuvieron un nivel de satisfacción de satisfecho y el otro 37.9% estuvieron muy satisfechos. Y el 62% de los que laboraban de 10 años a más obtuvieron un nivel satisfacción de satisfecho.

Se concluyó que la mayor parte de los cirujanos dentistas manifestaron tener alta satisfacción según las variables sociodemográficas y laborales. La alta satisfacción de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna se dio en mujeres (50%), adultos mayores (80%) con grado académico de magister (65.5%) con especialidad (48.7%) que laboraban en ambos sectores (68.2%) de manera dependiente (53%) a tiempo parcial (51%) de 10 años a más (62%).

DISCUSIÓN

Al determinar la relación entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas y laborales en el presente estudio se demostró que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables ($p > 0.05$).

Las variables más relevantes que se acercaron a tener relación estadísticamente significativa con el nivel de satisfacción laboral fueron la forma de trabajo y especialidad; respecto a la forma de trabajo, en relación a factores externos presentó una prueba de Chi Cuadrado de 0,007 y en nivel de satisfacción laboral general presentó una prueba de Chi Cuadrado de 0,056. A la vez, la variable de especialidad, en relación a factores externos presentó una prueba de Chi Cuadrado de 0,09; considerando que ambas variables influyeron en la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

Por lo tanto, los cirujanos dentistas encuestados en la provincia de Tacna se encontraron de moderadamente satisfechos a muy satisfechos independientemente de las variables sociodemográficas y laborales consideradas en este estudio. El alto nivel de satisfacción fue dado por factores internos y externos, el factor interno con mayor porcentaje fue la libertad de elegir su propio método de trabajo; mientras que, el menor porcentaje fue la variedad de actividades clínicas que realiza en su trabajo y respecto a los factores externos el que tuvo mayor porcentaje fue la relación con sus compañeros de trabajo; mientras que, el que tuvo menor porcentaje fue la remuneración que reciben.

Las variables sociodemográficas y laborales consideradas en este estudio fueron género, edad, grado académico, sector de trabajo, forma de trabajo, horario de trabajo y antigüedad laboral. Según las variables sociodemográficas y laborales, la mayor

parte de los cirujanos dentistas manifestaron estar satisfechos. Todo ello puede deberse a que se encontraron identificados con su empleo, también porque percibieron interés de la empresa por su bienestar, porque les brindaron la confianza de utilizar libremente sus habilidades de una manera correcta y también porque se preocuparon por tener en buen estado los equipos e instalaciones del centro donde laboraban acompañado de la flexibilidad de poder manejar sus horarios.

Respecto a la edad, el presente estudio mostró que los adultos mayores se encontraron satisfechos igual que los demás, esto defiere al estudio realizado por Hermenegildo en Trujillo, donde mostraron que los cirujanos dentistas tanto de 25-35 y 36-47 años tuvieron una alta satisfacción (2).

Respecto al grado académico, el presente estudio mostró que la mayoría de los cirujanos dentistas que tienen bachiller, magíster y doctorado se encontraron satisfechos. Cabe resaltar que los magister tienen una alta satisfacción laboral. Por lo tanto, esto es parecido con los estudios realizados por Kaipa y colaboradores en India en el 2015 y por Seth y colaboradores en India en el 2019, donde mostraron que los odontólogos postgraduados presentaban más satisfacción en comparación con los graduados (19,20).

Respecto al sector de trabajo, el presente estudio mostró que la mayoría de los cirujanos dentistas que laboraban en ambos sectores estaban satisfechos al igual que los demás. Respecto a la forma de trabajo el presente estudio mostró también que los que trabajaban de manera independiente y dependientes estaban satisfechos, este estudio defiere con los estudios realizados por Uribe y colaboradores en Chile en el 2014, por Buajain y colaboradores en EAU en el 2019, por Emrani y colaboradores en Teherán- Irán en el 2021, quienes mostraron que los odontólogos que laboraban

en el sector privado tenían más satisfacción que los del sector público (18,21,23). Así mismo con el estudio realizado en nuestra ciudad de Tacna en el año 2021 (24).

Respecto al horario de trabajo, el presente estudio mostró que la mayoría de cirujanos dentistas que los que trabajaban a tiempo parcial y a tiempo completo estaban satisfechos. Cabe resaltar que los que trabajaban a tiempo parcial estaban más satisfechos que los de tiempo completo; esto defiere al estudio de Buaiain en EAU en el 2019, donde mostraban que los que laboraban a tiempo parcial presentaban insatisfacción (21).

Respecto a los años de desempeño laboral, el presente estudio mostró que la mayoría de cirujanos dentistas que tenían de 0-4 años, 5 a 10 años y de 10 a más de experiencia manifestaban estar satisfechos.; esto es lo contrario al estudio realizado por Kaipa en India en el 2015, donde mostró que los odontólogos que tenían 1 a 5 años presentaban más satisfacción que de los que tenían 5 años a más de experiencia clínica (19).

Por otro lado, el presente estudio mostró que los odontólogos de la provincia de Tacna según su remuneración se encontraban moderadamente satisfechos a muy satisfechos; y según las condiciones ambientales manifestaban estar satisfechos mientras que, el estudio en Cartagena en el 2020 mostró totalmente lo contrario, donde la mayoría de cirujanos dentistas estuvieron insatisfechos con la parte remunerativa y las condiciones labores (19). Y según la relación con sus compañeros de trabajo manifestaban estar muy satisfechos; esto es igual a los estudios realizados por Uribe, por Kaipa, por Seth y Buaiain; donde indicaron que los odontólogos manifestaban alta satisfacción (18,19,20,21).

También el presente estudio mostró que los odontólogos de la provincia de Tacna manifestaban estar satisfechos según la posibilidad de utilizar sus habilidades y respecto a la libertad para elegir su propio método de trabajo manifestaban estar muy

satisfechos; esto es igual a los estudios realizados en Uribe en el 2014 y Seth en el 2019, donde indicaron que los odontólogos estaban más satisfechos con la posibilidad de utilizar sus habilidades y su autonomía (18,19).

La alta satisfacción que se presentó en este estudio puede deberse a que los cirujanos dentistas perciban que la empresa es consciente de su esfuerzo en los diversos tratamientos que realiza por lo cual reciben un ingreso económico justo que pueda solventar sus gastos.

Sin embargo, hay cirujanos dentistas que tuvieron un nivel moderado de satisfacción y esto puede deberse a que tienen mejores aspiraciones laborales con mejores beneficios; por ello al ver que su sueldo no es el adecuado manifiestan inconformidad.

El que los cirujanos dentistas encuestados en este presente estudio manifestaron estar muy satisfechos al igual que algunos países (18,20,21); muestra que la carrera de Odontología ofrece una gran satisfacción profesional tanto en nuestro país como en otros países a pesar de la saturación de cirujanos dentistas en nuestra provincia.

Por lo tanto, en este estudio se concluyó que la mayoría de variables sociodemográficas y laborales no están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna. Esto quiere decir que no solo los cirujanos dentistas de mayor edad son siempre los que poseen un alto nivel de satisfacción, sino que también podemos encontrar cirujanos dentistas jóvenes que poseen satisfacción laboral alta.

Sin embargo, la variable de forma de trabajo se acercó a tener relación significativa con el nivel de satisfacción, esto quiere decir que los que trabajaban de manera independiente se encontraron más satisfechos que los dependientes. Asimismo, se proporcionó datos de referencia sobre el nivel de satisfacción que poseen los

profesionales respecto a los factores internos como externos. Por ello, es importante saber qué expectativas tienen los profesionales de salud bucal respecto en su centro de trabajo, de tal manera que las empresas de gestión planifiquen estrategias laborales que permitan una mejora continua en la remuneración, tipo de horario, reconocimiento, condiciones ambientales, etc. Es así que aumentaría la satisfacción y el compromiso con la empresa logrando una atención óptima al paciente.

Finalmente, este estudio marca una nueva línea de investigación que contribuye con datos actuales de los cirujanos dentistas en Tacna, así como realizar futuras investigaciones que permitan dar aportes para estos problemas que afecten al profesional provocando una atención de baja calidad.

CONCLUSIONES

1. No existió relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la mayoría de variables sociodemográficas y laborales, siendo la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson mayor al 0,05. Sin embargo, las variables que se acercan a tener relación estadísticamente significativa con el nivel de satisfacción laboral son la variable de forma de trabajo ($p=0,056$) y especialidad ($p=0,09$).
2. Las variables sociodemográficas y laborales identificadas de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna fueron: género femenino con un 58,1% de los cuales el 75% tiene grado de bachiller. Así mismo un 70,2% no tenían especialidad y el 66,1% laboraba en el sector privado, de igual forma el 58,9% laboraba de manera independiente, el 42,7% a tiempo parcial y el 53,2% llevaba un máximo de 4 años desempeñando en su centro laboral.
3. El nivel de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna según los factores internos fue alta. Siendo el mayor porcentaje de muy satisfecho fue la libertad para elegir su propio método de trabajo en su práctica clínica con un 53,2%; mientras que, el menor porcentaje fue la variedad de actividades clínicas que realiza en su trabajo con un 28,2%.

4. El nivel de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna según los factores externos fue alta, de tal manera que el mayor porcentaje de satisfecho que presentaban fue la relación con compañeros con un 43,5%; mientras que, el menor porcentaje fue la remuneración que reciben con un 19,4%.
5. El nivel de satisfacción laboral general de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna fue de satisfecho con un 88,7%. Sin embargo, solo el 8,9 % se encontraba indiferente.

SUGERENCIAS

1. Según los resultados del presente estudio, podemos darnos cuenta que la mayoría de cirujanos dentistas de la provincia de Tacna en el 2022 no tenían especialidad; por lo tanto, se sugiere que los profesionales de salud dental deben especializarse , capacitarse y actualizarse de manera continua; de tal manera que, puedan enfrentar diversas complejidades que se presente a la hora de atender a un paciente y tengan mejor ingreso económico produciendo mejor satisfacción respecto a la variedad de actividad clínicas que realiza y a la remuneración que reciben.
2. Se sugiere realizar otros estudios en la provincia de Tacna con un mayor tamaño de muestra debido que en esta ocasión hubo limitaciones por la pandemia del COVID -19.
3. Se sugiere a los futuros investigadores realizar otros estudios donde utilicen una escala de Likert de 5 puntos para su mejor entendimiento.
4. Se sugiere que las empresas del sector privado coloquen a los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna en planilla para que puedan gozar de beneficios labores.
5. Adicionalmente se sugiere a futuros investigadores ampliar dimensiones en el instrumento por ejemplo el ingreso económico mensual para poder analizar y comparar con otros estudios.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Shugars DA, DiMatteo MR, Hays RD, Cretin S, Johnson JD. Professional satisfaction among California general dentists. *J Dent Educ.* 1990;54(11):661–669.
2. Hermenegildo M. 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 grado de título profesional de cirujano dentista].Trujillo:Escuela profesional de Odontología. Universidad Católica los Angeles Chimbote,2018.
3. Gomes D, Sofia Resque Gonçalves A, da Silva Pereira L, dos Santos Tavares R, Elvira Pires de Pires D, Regina Souza Ramos F. Satisfação e sofrimento no trabalho do cirurgião-dentista. *RFO [Internet]*2010.[citado 17 de diciembre 2022];15(2). Available from: <http://seer.upf.br/index.php/rfo/article/view/1365>
4. F.Herbezg. The Motivation to Work. *J Indep Stud Res Soc Sci Econ.* 2011;3(1):39–42.
5. Fahim AE. Predictors of job satisfaction among practicing dentists at hospitals in Suez Canal Area, Egypt. *Int J Occup Med Environ Health.* 2013; 26 (01):49–57.
6. Hashim R, Al-Ali K. Salud de los dentistas en los Emiratos Árabes Unidos. *Int Dent J.* 2013; 63 (01):26–29.
7. Colegio Odontológico del Perú (COP).Sobrepoblación de Odontólogos en el Perú tiene como una de sus consecuencias a la Publicidad engañosa, afirmó el decano nacional del COP. [Internet].Lima-Perú,2019. [citado 12 de marzo 2022].Disponible en : <https://www.cop.org.pe/noticias/sobrepoblacion-de-odontologos-en-el-peru-tiene-como-una-de-sus-consecuencias-a-la-publicidad-enganosa-afirmo-el-decano-nacional-del-cop>

8. Mejía MT; Casaverde JL. Satisfacción Laboral Del Interno De Odontología Y Su Percepción Sobre El Liderazgo Transformacional Del Coordinador En Hospitales Nivel III-1 [Tesis para optar al grado académico de Maestro en Docencia y gestión universitaria]. Lima: Escuela Posgrado programa de Maestría.Universidad Marcelino Champagnat.2018.
9. Colegio Odontológico del Perú (COP). Cop y sunedu se reunieron para analizar la sobrepoblación de profesionales, competencias profesionales y especialidades odontológicas[Internet].Lima-Perú,2016. [citado 12 de marzo 2022]. Disponible en : <https://www.cop.org.pe/uncategorized/cop-y-sunedu-se-reunieron-para-analizar-la-sobrepoblacion-de-profesionales-competencias-profesionales-y-especialidades-odontologicas>
10. Ministerio de salud.Reglamento de Ley 27878 - Ley de trabajo del Cirujano Dentista. [Internet]. 2002. [citado 12 de marzo 2022].Disponible en https://www.cop.org.pe/pdf/L_Ley_27878_Ley_de_Trabajo_del_Cirujano_Dentista.pdf
11. Rederiene G, Buunk-Werkhoven Y, Aidukaite G, Puriene A. Relationship Between Job Satisfaction and Health of Hygienists in Lithuania. Int Dent J. 2021;1-7.
12. Cavalcante JA, Ramalho M, Coelho JJ, Pérez JA, Castro I. Satisfacción profesional y prevalencia del síndrome de burnout en equipos de salud bucal de atención primaria en el Municipio Sobral, Ceará-Brasil.Salud de los trabajadores. 2018;26(1):34–44.

13. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Departamento de Tacna cuenta con una población de 346 mil habitantes . [Internet] 2016.[citado 12 marzo 2022]. Disponible en: <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/departamento-de-tacna-cuenta-con-una-poblacion-de-346-mil-habitantes-9270/>
14. Decano de colegio odontológico: Existen 900 odontólogos en Tacna. [Internet]. Dirección Regional de Salud. 2021. Disponible en: <https://www.diresatacna.gob.pe/nuevo/detallenoticia.php?d=469>
15. Luzzi L, Spencer AJ , Jones K, Teusner D .Job satisfaction of registered dental practitioners. Aust Dent J 2005;50(3):179-85.
16. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally, 1976: 1297– 1349.
17. De Tejada Lagonell M. Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo. Revista de Pedagogía [Internet]. 2012;33(92):235-269. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65926546002>
18. Uribe Sergio E, Ide-Olivero J, Castro-Caro V. Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile. Rev Clínica Periodoncia, Implantol y Rehabil Oral. 2014;7(3):128–35.
19. Kaipa S, Krishna Kumar RV, Pydi S, Sode M, Srinivasulu G, Darsi VR, Sode M. Career satisfaction among dental practitioners in Srikakulam, India. J Int Soc Prev Community Dent. 2015;5(1):40-6.
20. Nikhil Seth, Suhani Goel, Shashank Yadav. A Study to Assess Career Satisfaction among Dental Practitioners in Kanpur City, U.P., India. IHRJ [Internet]. 2019 Sep. 24 [cited 2022 Dec. 17];3(6):211-6. Available from: <https://ihrjournal.com/ihrj/article/view/292>

21. Al-Buainain FS, Alzarouni AA, Alshamsi HA, Arab AH, Bader F, Awad M. Job Satisfaction of U.A.E. Dental Practitioners. *Eur J Dent.* 2019;13(3):354–360.
22. Romero JA, Mónica, Mercado A , Díaz S. Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina.* 2021;21(1):138-152.
23. Emrani R, Sargeran K, Shamsiri A, Hessari H. Job Satisfaction among Dentists according to Workplace in Tehran. *Front Dent.* 2021; 18(11):1-7.
24. Prado JF. Estudio Comparativo Sobre La Satisfacción Laboral De Cirujanos Dentistas Que Laboran En El Sector Privado Y Público. [Tesis de Maestría]. Tacna: Universidad Cesar Vallejo.2021.
25. Kreitner y Kinicki, A. Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill, 1997.
26. Spector PE. Job satisfaction.Application, Assessment,Causes and Consequences. Sage Publications, Inc. 1997.
27. Carrillo C, Martínez ME, Gómez CI, Meseguer M. Job satisfaction of health professionals in a University Hospital: General analysis and job categories. *Anal Psicol.* 2015;31(2):645–650.
28. Ayers KMS, Thomson WM, Newton JT, Rich AM. Job stressors of New Zealand dentists and their coping strategies. *Occup Med (Lond).* 2008;58(4):275–281.
29. Le VNT, Dang MH, Kim JG, Yang YM, Lee DW. Dentist Job Satisfaction: A Systematic Review and Meta-analysis. *Int Dent J.* 2021; 71(5):369-377.
30. Goetz K , Campbell SM,Broge B, Dorfer CE, Brodowski M, Szecsenyi J.The impact of intrinsic and extrinsic factors on the job satisfaction of dentists. *Community Dentistry and Oral Epidemiology.* 2012;40(5):474–80.

31. Romero AC, Sánchez A. Autonomía Profesional del Odontólogo en Instituciones prestadoras de servicios de salud públicas y privadas de Bogotá en el marco del Sistema de Salud Colombiano. *Rev. Latino Americana Bioetica*. [Internet]. 2019 [cited 2022 mayo 04]; 19(2): 123-138. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165747022019000200123&lng=en. <https://doi.org/10.18359/rlbi.4386>.
32. Castellón BC. La relación odontólogo-paciente. *Rev. Act. Clin. Med* [cited 2022 mayo07]. Disponible en: http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682010001200010&lng=es.
33. Izvercian M, Potra S, Ivascu L. Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Procedia social and Behavioral Sciences*. 2016; 221:86-94.
34. Sageer A, Rafat S, Agarwal P. Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *Journal of Business and Management*. 2012;1(5):32-39.
35. Myers HL, Myers LB. It's difficult being a dentist: stress and health in the general dental practitioner. *Br Dent J*. 2004;197(2):89–93.
36. Cooper CL, Watts J, Kelly M. Job satisfaction mental health , and job stressors among general dental practitioners in the UK. *Br Dent J* 1987;162:77–81.
37. Atalaya MC. Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. 1999(5)46–76.
38. Pandita R, Dominic J. Variables of Job Satisfaction: A review study with special reference to LIS Professionals. *International Journal of Information Dissemination and Technology*. 2016 ;(4): 258-267.

39. Instituto Nacional de Estadística e Informática . Peru: Estado de la población en el año del Bicentenario,2021. [Internet]. 2020. [citado 12 de marzo 2022]. Disponible en:https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1803/libro.pdf
40. Guía sobre el sistema de educación universitaria: República del Perú . [Internet]. 2020. [citado 12 de marzo 2022]. Disponible en:<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1429751/Guia%20Pais.%20Peru%CC%81.pdf>
41. Ministerio de Salud. Análisis de situación de Salud del Perú 2019. [Internet]. [citado 12 de marzo 2022]. Disponible en:https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf
42. Izvercian M, Potra S, Ivascu L. Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Procedia social and Behavioral Sciences*.2016; 221:86-94.
43. Casali P, Pena H. Los trabajadores independientes y la seguridad social en el Perú.2012. [Internet]. [citado 12 de marzo 2022]. Disponible en:<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1907.pdf>
44. Robbins, S. y Judge, T. Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación de México.2013.
45. Dakduk S, González A, Montilla V. Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*.2008; 42(2):390-401.
46. Davis K. Newstrom, W. El comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw-Hill.2007.

47. La República. Tacna: en 24% caen visitas de chilenos a la región por la crisis en Chile. [Internet]. Lima-Perú, 2019. [citado 29 de marzo 2022]. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/11/16/en-24-caen-visitas-de-chilenos-a-tacna-por-la-crisis-migraciones-turismo-lrsd>

ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	METODOLOGIA	
<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna, 2022?</p>	Objetivo general:	<p>Ho: No hay relación entre el nivel de Satisfacción laboral y las variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.</p> <p>Hi: Si hay una relación entre el nivel de satisfacción laboral y las variables sociodemográficas de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.</p>	<p style="text-align: center;">SATISFACCION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores intrínsecos: Diversas actividades clínicas que realizas en tu trabajo, utilizar habilidades, elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, reconocimiento y rol que desempeña en su trabajo. • Factores extrínsecos: Remuneración, condiciones ambientales de trabajo, horario de trabajo y compañeros de trabajo. • Satisfacción laboral general. 	DISEÑO:	
	Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables Sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la Provincia de Tacna, 2022.			Objetivos específicos:	TIPO DE INVESTIGACIÓN
	Describir las variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de provincia de Tacna.			POBLACIÓN:	Observacional, transversal, prospectivo, analítico.
	Determinar el nivel de satisfacción laboral según factores internos de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.			TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	La totalidad de cirujanos dentistas que se encontraron registrados en el padrón del Colegio Odontológico del Perú – región Tacna Fue de 954. Sin embargo, se trabajó con 371 los cirujanos dentistas habilitados. Al ser una población grande se trabajó con una muestra; sin embargo, se consideró un 10% de porcentaje esperado que no respondieron a dicho cuestionario. La muestra fue de 124 cirujanos dentistas.
	Determinar el nivel de satisfacción laboral según factores externos de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.			INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Cuestionario en línea
Identificar el nivel de satisfacción laboral general de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.	VARIABLES SOCIO - DEMOGRÁFICAS Y LABORALES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Instrumento en base de la información utilizada por el artículo "Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile"		
			<ul style="list-style-type: none"> • Género • Edad • Grado académico • Especialidad • Sector de trabajo • Forma de Trabajo • Horas de trabajo a la semana • Antigüedad laboral 		

ANEXOS I
MUESTREO DE POBLACIÓN

ESTIMAR UNA PROPORCIÓN

Total de la población (N) (Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	954
Nivel de confianza o seguridad (1-α)	95%
Precisión (d)	5%
Proporción (valor aproximado del parámetro que queremos medir) (Si no tenemos dicha información $p=0.5$ que maximiza el tamaño muestral)	10.0%
TAMAÑO MUESTRAL (n)	121

Al reemplazar los valores, se obtuvo un tamaño de muestra de 121 cirujanos dentistas.

ANEXO II
INSTRUMENTO

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS CIRUJANOS
DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.**

**Título del Estudio: Relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables
sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentista de la provincia de Tacna,
2022.**

Nombre del Investigador: Olivos Velásquez, Steffi Marielena

Objetivo y propósito del estudio:

Estimado participante, el presente estudio tiene por objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentistas de la provincia de Tacna.

Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del Título profesional y es desarrollado bajo la dirección de la Mag. Angela Aquize Díaz, docente adscrito a la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Privada de Tacna.

El propósito de la investigación nace al querer determinar el nivel de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de la Provincia de Tacna, debido a que en la actualidad una de las adversidades que existe es la sobrepoblación de cirujanos dentistas en nuestra ciudad, por dicho motivo es de gran utilidad saber la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas.

Procedimiento:

Si usted está de acuerdo con participar de este estudio, los procedimientos que requieren de su colaboración son los siguientes:

1. Firmar el consentimiento informado.
2. Llenado o resolución de la encuesta.
3. Envío de la encuesta.

Riesgos:

No existen riesgos de participación.

Beneficios:

Los beneficios incluyen la obtención de conocimiento, comprensión y entendimiento para el investigador además del beneficio propio que contribuye con la tesis para título profesional.

Costo por participación y compensación económica:

Su participación en este estudio no deriva en gastos o costos relacionados. Igualmente, por su participación no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole distinta a los beneficios previamente explicados.

Confidencialidad:

Los datos obtenidos serán confidenciales y serán usados netamente para la investigación.

Derechos del participante:

Si usted decide participar de este estudio, podrá retirarse en cualquier momento y/o no participar de alguna parte del mismo. Para lo cual deberá informar su decisión al investigador principal de manera oportuna. Si tiene alguna duda adicional podrá ponerse en contacto con el investigador principal Steffi Marielena Olivos Velásquez llamando al teléfono: 980041104.

Si durante el desarrollo de la investigación tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, podrá contactar al correo electrónico:

cei@upt.edu.pe

Contacto en caso de consultas o comentarios:

En caso que usted presente dudas con respecto al estudio se puede comunicar con el investigador: Steffi Marielena Olivos Velásquez mediante el correo steffimari06@gmail.com

¿Está de acuerdo en participar en la siguiente encuesta?

- Estoy de acuerdo.
- No estoy de acuerdo.

DATOS GENERALES

1. Genero

- Femenino
- Masculino

2. ¿Cuál es tu edad?

3. ¿Qué grado académico tiene?

- Bachiller
- Maestría
- Doctorado

4. ¿Usted cuenta con especialidad?

- Si
- No

5. ¿Cuál es tu sector de trabajo?

- Sector privado
- Sector público
- Ambos

6. Condición en la que se encuentra laborando actualmente.

- Dependiente
- Independiente

7. ¿Cuántas horas trabajas en la semana?

- Tiempo parcial
- Tiempo completo
- Más del tiempo completo

8. Años que lleva desempeñándose en el lugar de trabajo donde dedica semanalmente mayor cantidad de horas.

- 0-4 años
- 5-10 años
- 10- a más

INSTRUCCIONES

Respecto a cómo se siente en su lugar de trabajo:

Por favor responda con tal sinceridad los datos solicitados y las respuestas serán tratadas de forma anónima. Marque en la casilla que describe cómo se siente generalmente ante la situación planteada.

- (1) **Muy insatisfecho**
- (2) **Insatisfecho**
- (3) **Moderadamente insatisfecho**
- (4) **Ni insatisfecho ni satisfecho**
- (5) **Moderadamente satisfecho**
- (6) **Satisfecho**
- (7) **Muy satisfecho**

SATISFACCIÓN DEL USUARIO							
FACTORES INTERNOS							
1. Respecto a la variedad de actividades clínicas que realizas en tu trabajo, te sientes:	1	2	3	4	5	6	7
2. Respecto a la posibilidad de utilizar tus habilidades, te encuentras:	1	2	3	4	5	6	7
3. Sobre la libertad para elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, te encuentras:	1	2	3	4	5	6	7
4. Respecto al rol que desempeñas en el trabajo, te encuentras:	1	2	3	4	5	6	7
5. Sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, te encuentras:	1	2	3	4	5	6	7

FACTORES EXTERNOS							
6. Respecto a tu horario de trabajo, te sientes:	1	2	3	4	5	6	7
7. Respecto a tu remuneración que recibes estás:	1	2	3	4	5	6	7
8. Respecto a las condiciones ambientales de trabajo te encuentras:	1	2	3	4	5	6	7
9. Respecto a la relación con tus compañeros de trabajo te encuentras:	1	2	3	4	5	6	7
SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL							
10. Respecto a tu satisfacción laboral general, te encuentras:	1	2	3	4	5	6	7

Gracias por participar.

ANEXOS III

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Instrucciones:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA, 2022". Contar con un instrumento apropiado es de gran relevancia en toda investigación ya que nos permitirá obtener resultados relevantes y adecuados. Agradecemos su valiosa colaboración:

II. Datos generales del Juez experto:

- Apellidos y Nombres: *Luis Quiroz Solano Y Jirina*
- Profesión / Número de colegiatura: *Odontólogo, LOP 32163*
- Años de experiencia profesional: *8 años*
- Grados académicos: *Maestría*
- Puesto laboral actual en docencia: *Docente*
- Años de experiencia en docencia: *5 años*

III. Objetivo de la investigación:

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas de los cirujanos dentistas de la Provincia de Tacna.

IV. Objetivo de la evaluación por juicio de expertos:

El objetivo de esta evaluación por experto es recoger la apreciación y valoración de cada ítem (claridad, coherencia, suficiencia y relevancia) sobre el grado de validez de cada elemento del instrumento y su aplicabilidad para el presente estudio.

V. Aspectos de la calificación del juicio de expertos:

Cada una de las cuatro categorías evaluadas, para cada una de las preguntas del instrumento, tendrá las siguientes calificaciones posibles que el juez debe asignar:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

VI. Categorías a evaluar:

Son cuatro las categorías (dimensiones) que se evalúan. Las calificaciones (puntajes) posibles para cada categoría y su significado (indicador) se muestran en la siguiente tabla:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	(1) Muy deficiente.	El ítem no es claro
	(2) Deficiente.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	(3) Buena.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	(4) Excelente.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	(1) Muy deficiente.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	(3) Buena.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	(4) Excelente.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	(1) Muy deficiente.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	(2) Deficiente.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	(3) Buena.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	(4) Excelente.	Los ítems son suficientes
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	(1) Muy deficiente.	No cumple con el criterio. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	(3) Buena.	El ítem es relativamente importante.
	(4) Excelente.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento a ser validado: Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas. Uribe S, Ide Oliverio J y Castro V, 2014.

Objetivo del instrumento: Evaluar los aspectos internos y externos que explican la satisfacción laboral mediante la escala de WCW.

Definición del constructo: La satisfacción laboral se define como la respuesta afectiva a varias fases del empleo.

Cantidad de ítems: 10 ítems – 3 dimensiones (factores internos, externos y general)

Formato de respuesta: La escala Warr Cook Wall, el respondiente asigna valores de 1: muy insatisfecho a 7: muy satisfecho (Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho) a cada una de las preguntas del cuestionario.

POR FAVOR, ESCRIBA EN ESTA TABLA SUS PUNTUACIONES (calificaciones del 1 a 4). (Siga el formato del ejemplo, adapte según su requerimiento)

Preguntas/respuestas originales del instrumento	Preguntas/respuestas adaptadas del instrumento	MARCAR (Del 1 al 4)				OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	SUFICIENCIA	RELEVANCIA	
<p>La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la variedad de actividades clínicas que realizas en tu trabajo, te sientes:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

<p>La posibilidad de utilizar tus habilidades.</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la posibilidad de utilizar tus habilidades, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	3	3	4	4	
<p>Libertad para elegir tu propio método de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre la libertad para elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Responsabilidad que se te ha asignado.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto al rol que desempeñas en el trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Tu horario de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu horario de trabajo, te sientes:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

<p>Tu remuneración.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu remuneración que recibes estas:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Condiciones físicas del trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a las condiciones ambientales de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Tus compañeros de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la relación con tus compañeros de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Satisfacción laboral general.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu satisfacción laboral general, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

Observaciones / Sugerencias:

.....


 7000 7238
Firma

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Instrucciones:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA, 2022". Contar con un instrumento apropiado es de gran relevancia en toda investigación ya que nos permitirá obtener resultados relevantes y adecuados. Agradecemos su valiosa colaboración:

II. Datos generales del juez experto:

- Apellidos y Nombres: *PACHECO QUEÑAS LIZETH NOELIA*
- Profesión / Número de colegiatura: *QUIRURANO DENTISTA / 25288*
- Años de experiencia profesional: *13 AÑOS*
- Grados académicos: *ESPECIALISTA EN ODONTOPEDIATRÍA*
- Puesto laboral actual en docencia: *UNIVERSIDAD PERUANA DE TACNA*
- Años de experiencia en docencia: *8 AÑOS*

III. Objetivo de la investigación:

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas de los cirujanos dentistas de la Provincia de Tacna.

IV. Objetivo de la evaluación por juicio de expertos:

El objetivo de esta evaluación por experto es recoger la apreciación y valoración de cada ítem (claridad, coherencia, suficiencia y relevancia) sobre el grado de validez de cada elemento del instrumento y su aplicabilidad para el presente estudio.

V. Aspectos de la calificación del juicio de expertos:

Cada una de las cuatro categorías evaluadas, para cada una de las preguntas del instrumento, tendrá las siguientes calificaciones posibles que el juez debe asignar:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

VI. Categorías a evaluar:

Son cuatro las categorías (dimensiones) que se evalúan. Las calificaciones (puntajes) posibles para cada categoría y su significado (indicador) se muestran en la siguiente tabla:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	(1) Muy deficiente.	El ítem no es claro
	(2) Deficiente.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	(3) Buena.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	(4) Excelente.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	(1) Muy deficiente.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	(3) Buena.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	(4) Excelente.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	(1) Muy deficiente.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	(2) Deficiente.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	(3) Buena.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	(4) Excelente.	Los ítems son suficientes
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	(1) Muy deficiente.	No cumple con el criterio. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	(3) Buena.	El ítem es relativamente importante.
	(4) Excelente.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento a ser validado: Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas. Uribe S, Ide Oliverio J y Castro V, 2014.

Objetivo del instrumento: Evaluar los aspectos internos y externos que explican la satisfacción laboral mediante la escala de WCW.

Definición del constructo: La satisfacción laboral se define como la respuesta afectiva a varias fases del empleo.

Cantidad de ítems: 10 ítems – 3 dimensiones (factores internos, externos y general)

Formato de respuesta: La escala Warr Cook Wall, el respondiente asigna valores de 1: muy insatisfecho a 7: muy satisfecho (Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho) a cada una de las preguntas del cuestionario.

POR FAVOR, ESCRIBA EN ESTA TABLA SUS PUNTUACIONES (calificaciones del 1 a 4). (Siga el formato del ejemplo, adapte según su requerimiento)

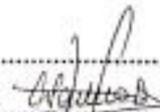
Preguntas/respuestas originales del instrumento	Preguntas/respuestas adaptadas del instrumento	MARCAR (Del 1 al 4)				OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	SUFICIENCIA	RELEVANCIA	
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo. Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	Respecto a la variedad de actividades clínicas que realizas en tu trabajo, te sientes: Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	4	4	4	4	

<p>La posibilidad de utilizar tus habilidades.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la posibilidad de utilizar tus habilidades, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Libertad para elegir tu propio método de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre la libertad para elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Responsabilidad que se te ha asignado.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto al rol que desempeñas en el trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Tu horario de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu horario de trabajo, te sientes:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4

<p>Tu remuneración.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu remuneración que recibes estas:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Condiciones físicas del trabajo.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a las condiciones ambientales de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Tus compañeros de trabajo.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la relación con tus compañeros de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Satisfacción laboral general.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu satisfacción laboral general, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

Observaciones / Sugerencias:

.....



 Cirujano Dentista
 CIRUJANO DENTISTA Firma
 C.O.P. 25283
 40651291

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Instrucciones:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA, 2022". Contar con un instrumento apropiado es de gran relevancia en toda investigación ya que nos permitirá obtener resultados relevantes y adecuados. Agradecemos su valiosa colaboración:

II. Datos generales del juez experto:

- Apellidos y Nombres: *Ríos Ullanca Leonidas Del Carmen*
- Profesión / Número de colegiatura: *Cirujano Dentista CIP 22446*
- Años de experiencia profesional: *12*
- Grados académicos: *Título Profesional*
- Puesto laboral actual en docencia: *Jepe Práctico*
- Años de experiencia en docencia: *10*

III. Objetivo de la investigación:

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas de los cirujanos dentistas de la Provincia de Tacna.

IV. Objetivo de la evaluación por juicio de expertos:

El objetivo de esta evaluación por experto es recoger la apreciación y valoración de cada ítem (claridad, coherencia, suficiencia y relevancia) sobre el grado de validez de cada elemento del instrumento y su aplicabilidad para el presente estudio.

V. Aspectos de la calificación del juicio de expertos:

Cada una de las cuatro categorías evaluadas, para cada una de las preguntas del instrumento, tendrá las siguientes calificaciones posibles que el juez debe asignar:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

VI. Categorías a evaluar:

Son cuatro las categorías (dimensiones) que se evalúan. Las calificaciones (puntajes) posibles para cada categoría y su significado (indicador) se muestran en la siguiente tabla:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	(1) Muy deficiente.	El ítem no es claro
	(2) Deficiente.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	(3) Buena.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	(4) Excelente.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	(1) Muy deficiente.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	(3) Buena.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	(4) Excelente.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	(1) Muy deficiente.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	(2) Deficiente.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	(3) Buena.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	(4) Excelente.	Los ítems son suficientes
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	(1) Muy deficiente.	No cumple con el criterio. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	(3) Buena.	El ítem es relativamente importante.
	(4) Excelente.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento a ser validado: Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas. Uribe S, Ide Oliverio J y Castro V, 2014.

Objetivo del instrumento: Evaluar los aspectos internos y externos que explican la satisfacción laboral mediante la escala de WCW.

Definición del constructo: La satisfacción laboral se define como la respuesta afectiva a varias fases del empleo.

Cantidad de ítems: 10 ítems – 3 dimensiones (factores internos, externos y generales)

Formato de respuesta: La escala Warr Cook Wall, el respondiente asigna valores de 1: muy insatisfecho a 7: muy satisfecho (Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho) a cada una de las preguntas del cuestionario.

POR FAVOR, ESCRIBA EN ESTA TABLA SUS PUNTUACIONES (calificaciones del 1 a 4). (Siga el formato del ejemplo, adapto según su requerimiento)

Preguntas/respuestas originales del instrumento	Preguntas/respuestas adaptadas del instrumento	MARCAR (Del 1 al 4)				OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	SUFICIENCIA	RELEVANCIA	
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo. Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	Respecto a la variedad de actividades clínicas que realizas en tu trabajo, te sientes: Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	4	4	4	4	

<p>La posibilidad de utilizar tus habilidades.</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la posibilidad de utilizar tus habilidades, te encuentras:</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Libertad para elegir tu propio método de trabajo.</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre la libertad para elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, te encuentras:</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Responsabilidad que se te ha asignado.</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto al rol que desempeñas en el trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, te encuentras:</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Tu horario de trabajo.</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu horario de trabajo, te sientes:</p> <p>Respuesta. Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

<p>Tu remuneración.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu remuneración que recibes estas:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Condiciones físicas del trabajo.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a las condiciones ambientales de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Tus compañeros de trabajo.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la relación con tus compañeros de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Satisfacción laboral general.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu satisfacción laboral general, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

Observaciones / Sugerencias:

.....

Leonora R. Valle
42977008 Firma

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Instrucciones:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA, 2022". Contar con un instrumento apropiado es de gran relevancia en toda investigación ya que nos permitirá obtener resultados relevantes y adecuados. Agradecemos su valiosa colaboración:

II. Datos generales del juez experto:

- Apellidos y Nombres: *Andía Martínez Fiorella*
- Profesión / Número de colegiatura: *Cirujano dentista / 20945*
- Años de experiencia profesional: *13 años.*
- Grados académicos: *Magister en Estomatología.*
- Puesto laboral actual en docencia: *Contratada.*
- Años de experiencia en docencia: *06.*

III. Objetivo de la investigación:

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas de los cirujanos dentistas de la Provincia de Tacna.

IV. Objetivo de la evaluación por juicio de expertos:

El objetivo de esta evaluación por experto es recoger la apreciación y valoración de cada ítem (claridad, coherencia, suficiencia y relevancia) sobre el grado de validez de cada elemento del instrumento y su aplicabilidad para el presente estudio.

V. Aspectos de la calificación del juicio de expertos:

Cada una de las cuatro categorías evaluadas, para cada uno de las preguntas del instrumento, tendrá las siguientes calificaciones posibles que el juez debe asignar:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

VI. Categorías a evaluar:

Son cuatro las categorías (dimensiones) que se evalúan. Las calificaciones (puntuajes) posibles para cada categoría y su significado (indicador) se muestran en la siguiente tabla:

CATEGORÍA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	(1) Muy deficiente.	El ítem no es claro
	(2) Deficiente.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	(3) Buena.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	(4) Excelente.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	(1) Muy deficiente.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	(3) Buena.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	(4) Excelente.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	(1) Muy deficiente.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	(2) Deficiente.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	(3) Buena.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	(4) Excelente.	Los ítems son suficientes
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	(1) Muy deficiente.	No cumple con el criterio. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	(3) Buena.	El ítem es relativamente importante.
	(4) Excelente.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento a ser validado: Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas. Uribe S, Ide Oliverio J y Castro V, 2014.

Objetivo del instrumento: Evaluar los aspectos internos y externos que explican la satisfacción laboral mediante la escala de WCW.

Definición del constructo: La satisfacción laboral se define como la respuesta afectiva a varias fases del empleo.

Cantidad de ítems: 10 ítems – 3 dimensiones (factores internos, externos y general)

Formato de respuesta: La escala Warr Cook Wall, el respondiente asigna valores de 1: muy insatisfecho a 7: muy satisfecho (**Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho**) a cada una de las preguntas del cuestionario.

POR FAVOR, ESCRIBA EN ESTA TABLA SUS PUNTUACIONES (calificaciones del 1 a 4). (Siga el formato del ejemplo, adapto según su requerimiento)

Preguntas/respuestas originales del instrumento	Preguntas/respuestas adaptadas del instrumento	MARCAR (Del 1 al 4)				OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	SUFICIENCIA	RELEVANCIA	
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo. Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	Respecto a la variedad de actividades clínicas que realizas en tu trabajo, te sientes: Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	4	4	3	4	

<p>La posibilidad de utilizar tus habilidades.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la posibilidad de utilizar tus habilidades, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Libertad para elegir tu propio método de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre la libertad para elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Responsabilidad que se te ha asignado.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto al rol que desempeñas en el trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4
<p>Tu horario de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu horario de trabajo, te sientes:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4

<p>Tu remuneración.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu remuneración que recibes estas:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Condiciones físicas del trabajo.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a las condiciones ambientales de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	3	4	4	4	
<p>Tus compañeros de trabajo.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la relación con tus compañeros de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Satisfacción laboral general.</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu satisfacción laboral general, te encuentras:</p> <p>Respuesta: Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

Observaciones / Sugerencias:

.....



 42576957 Firma

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Instrucciones:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA, 2022". Contar con un instrumento apropiado es de gran relevancia en toda investigación ya que nos permitirá obtener resultados relevantes y adecuados. Agradecemos su valiosa colaboración:

II. Datos generales del juez experto:

- Apellidos y Nombres: *Castello Guillán, Claudia María*
- Profesión / Número de colegiatura: *Odontólogo / 22445*
- Años de experiencia profesional: *13 años*
- Grados académicos: *Especialista*
- Puesto laboral actual en docencia: *Docente de clínica*
- Años de experiencia en docencia: *10 años*

III. Objetivo de la investigación:

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas de los cirujanos dentistas de la Provincia de Tacna.

IV. Objetivo de la evaluación por juicio de expertos:

El objetivo de esta evaluación por experto es recoger la apreciación y valoración de cada ítem (claridad, coherencia, suficiencia y relevancia) sobre el grado de validez de cada elemento del instrumento y su aplicabilidad para el presente estudio.

V. Aspectos de la calificación del juicio de expertos:

Cada una de las cuatro categorías evaluadas, para cada una de las preguntas del instrumento, tendrá las siguientes calificaciones posibles que el juez debe asignar:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

VI. Categorías a evaluar:

Son cuatro las categorías (dimensiones) que se evalúan. Las calificaciones (puntajes) posibles para cada categoría y su significado (indicador) se muestran en la siguiente tabla:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	(1) Muy deficiente.	El ítem no es claro
	(2) Deficiente.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	(3) Buena.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	(4) Excelente.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	(1) Muy deficiente.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	(3) Buena.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	(4) Excelente.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	(1) Muy deficiente.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	(2) Deficiente.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	(3) Buena.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	(4) Excelente.	Los ítems son suficientes
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	(1) Muy deficiente.	No cumple con el criterio. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	(2) Deficiente.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	(3) Buena.	El ítem es relativamente importante.
	(4) Excelente.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento a ser validado: Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas. Uribe S, Ide Oliverio J y Castro V, 2014.

Objetivo del instrumento: Evaluar los aspectos internos y externos que explican la satisfacción laboral mediante la escala de WCW.

Definición del constructo: La satisfacción laboral se define como la respuesta afectiva a varias fases del empleo.

Cantidad de ítems: 10 ítems – 3 dimensiones (factores internos, externos y general)

Formato de respuesta: La escala Warr Cook Wall, el respondiente asigna valores de 1: muy insatisfecho a 7: muy satisfecho (Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho) a cada una de las preguntas del cuestionario.

POR FAVOR, ESCRIBA EN ESTA TABLA SUS PUNTUACIONES (calificaciones del 1 a 4). (Siga el formato del ejemplo, adapto según su requerimiento)

Preguntas/respuestas originales del instrumento	Preguntas/respuestas adaptadas del instrumento	MARCAR (Del 1 al 4)				OBSERVACIONES
		CLARIDAD	COHERENCIA	SUFICIENCIA	RELEVANCIA	
<p>La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la variedad de actividades clínicas que realizas en tu trabajo, te sientes:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

<p>La posibilidad de utilizar tus habilidades.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la posibilidad de utilizar tus habilidades, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	3	4	4	
<p>Libertad para elegir tu propio método de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre la libertad para elegir tu propio método de trabajo en tu práctica clínica, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Responsabilidad que se te ha asignado.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto al rol que desempeñas en el trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Sobre el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Tu horario de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu horario de trabajo, te sientes:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

<p>Tu remuneración.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu remuneración que recibes estas:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	
<p>Condiciones físicas del trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a las condiciones ambientales de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	3	
<p>Tus compañeros de trabajo.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a la relación con tus compañeros de trabajo, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	3	
<p>Satisfacción laboral general.</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	<p>Respecto a tu satisfacción laboral general, te encuentras:</p> <p>Respuesta Muy insatisfecho / Insatisfecho / Moderadamente insatisfecho/ Ni insatisfecho ni satisfecho / Moderadamente satisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho</p>	4	4	4	4	

Observaciones / Sugerencias:

.....


 140711719
Firma

ANEXO IV

RESULTADO DE CÁLCULO DE CONSISTENCIA INTERNA

Para evaluar la consistencia interna del instrumento se empleó el test Alfa de Cronbach, obteniendo en consideración los 10 ítems propuestos y la totalidad de respuestas de los participantes de la prueba piloto; obteniendo un valor de **0.94**, por ese motivo se considera que el instrumento tiene **alta confiabilidad**.

Estadísticas de Fiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$
$$= 10/9 * (1 - (15,59/100,72))$$

Coeficiente de confiabilidad:	0,94
Numero de Ítems:	10
Sumatoria de la varianza de los ítems:	15.59
Varianza total del instrumento:	100.72

ANEXO V



Colegio Odontológico del Perú

Consejo Administrativo Regional Tacna
Ley 15251 y sus Modificaciones

Nº 000981

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Tacna, 30 de mayo del 2022

CARTA N°034-2022-COR-TACNA

Señorita:

STEFFY MARIELENA OLIVOS VELASQUEZ

**Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad
Privada de Tacna**

Ciudad. -

Ref.: CARTA N°00069-2022-UPT-FACSA.

De mi consideración:

Mediante la presente se da respuesta en atención al documento de la referencia, donde solicita recabar información (correos electrónicos) de los Cirujanos Dentistas habilitados de la Región Tacna, que servirá como instrumento para el desarrollo del trabajo de Investigación titulado **"RELACION ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA, 2022"**.

Para lo cual, se adjunta archivo de Excel conteniendo la información solicitada

Sin otro particular me despido de usted expresándole mis más cordiales saludos

Atentamente,



DR. DRP. C.D. MANUEL ENRIQUE ATAHUALPA ALARICO
DECANO DE COLEGIO ODONTOLÓGICO REGIÓN TACNA

Decano Regional
DR. DRP. C.D. MANUEL ENRIQUE ATAHUALPA ALARICO
Vice Decano Regional
DR. C.D. JESSICA MARTA RODRIGUEZ RAMOS
Directora General
D.D. EUGENIA ORMAIZTEGUI ATENCIO
Directora de Economía
D.D. ROSARIO MARIBEL VILLALBA
Directora de Administración
D.D. ANABEL MARIBEL VILLALBA
Directora de Planeación
D.D. ROSA LINDA CARRILLO RODRIGUEZ
Directora de Logística
D.D. CARMEN BLANCA VILLALBA

Calle Urb. Santa Ana E-06
CELULAR: 952 851 988
E-mail: colegioregiontacna@hotmail.com

ANEXO VI

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS CIRUJANC   Se han guardado todos los cambios en Drive     [Enviar](#) 

[Preguntas](#) [Respuestas](#) **124** [Configuración](#)

Sección 1 de 2

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA PROVINCIA DE TACNA.

Descripción del formulario

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Titulo del Estudio: Relación entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas y laborales de los cirujanos dentista de la Provincia de Tacna, 2022.





Enviar



124 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

Usuarios que han respondido

Correo electrónico

caroll.levano67@gmail.com

odontogeller@hotmail.com

mauricioalarico@gmail.com

teresanalvarteodonto@hotmail.com

erefernand25@gmail.com

karlo.casmam@gmail.com

