



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**INFORME DE INVESTIGACIÓN**

Estudio Comparativo sobre la Satisfacción Laboral de Cirujanos  
Dentistas que Laboran en el Sector Privado y Público

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Prado Gutierrez, Jhossimar Franklin (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6009-0122>)

**ASESORA:**

Dra. Castañeda Nuñez, Eliana S. (ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3516-1982>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

LIMA-PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a todos que colaboraron y apoyaron moral y económicamente, pues a ellos les debo por su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

A todos aquellos a quienes aportaron su tiempo y colaboración y ser parte de esta tesis.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenido	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Método	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19
V. Discusión	24
VI. Conclusiones	28
VII. Recomendaciones	29
Referencias	30
Anexos	36

## Índice de Tablas

Tabla 1 Niveles de satisfacción laboral según el Nivel Remunerativo de los Cirujanos dentistas	13
Tabla 2 Niveles de satisfacción laboral según la Promoción y Ascensos de los Cirujanos dentistas	14
Tabla 3 Niveles de satisfacción laboral según las Condiciones De Trabajo de los Cirujanos dentistas	14
Tabla 4 Niveles de satisfacción laboral según la Capacitación de los Cirujanos dentistas	15
Tabla 5 Niveles de satisfacción laboral según los Incentivos de los Cirujanos dentistas	16
Tabla 6 Niveles de satisfacción laboral de los Cirujanos dentistas	17

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación es comparar el nivel de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal de la ciudad de Tacna distrito Gregorio Albarracín L. Se realizó un estudio descriptivo transversal. El diseño de la investigación es no experimental y transversal. Se utilizó como instrumento un cuestionario, el cual se aplicó por conveniencia a 32 cirujanos dentistas de los cuales 20 que laboran en consultas privadas y 12 entidades públicas de un distrito. El resultado mostró que el 75% de los encuestados del sector privado percibe un nivel de satisfacción alto mientras que 75% de los encuestados en el sector estatal percibe una satisfacción laboral media. Concluimos que en el sector privado el nivel de satisfacción es mayor que los cirujanos dentistas que laboran en entidades estatales.

Palabras clave: Satisfacción laboral, cirujanos dentistas.

## **Abstract**

The objective of this research is to compare the level of job satisfaction of dental surgeons working in the private and state sectors of the city of Tacna, Gregorio Albarracín L. district. A descriptive cross-sectional study was carried out. The research design is non-experimental and cross-sectional. A questionnaire was used as an instrument, which was applied for convenience to 32 dental surgeons of which 20 who work in private practices and 12 public entities of a district. The result showed that 75% of those surveyed in the private sector perceive a high level of satisfaction while 75% of those surveyed in the state sector perceive a medium job satisfaction. We conclude that in the private sector the level of satisfaction is higher than that of dental surgeons who work in state entities.

Keywords: Job satisfaction, dental surgeons.

## **I.- Introducción**

La satisfacción con la vida es un objetivo universal. Un componente de nuestros sentimientos sobre nuestra vida es nuestra actitud hacia nuestro trabajo. La satisfacción laboral se ha definido como un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales.

La satisfacción laboral ha sido investigada durante mucho tiempo para muchas profesiones, incluida la odontología general. Como toda persona buscamos tener ganancias que nos generen estabilidad y así poder tener una vida digna y es así que muchas personas estudian la carrera de odontología con mucha ilusión y gusto tratando los problemas bucodentales que aquejan a la población, y como en todos los campos los odontólogos buscan la estabilidad laboral entrando en el mundo laboral con muchas expectativas sin conocer la realidad nacional, llegando a un mercado laboral saturado con sobrepoblación de cirujano dentistas. Según la OMS debería existir un odontólogo aproximadamente por cada dos mil personas ya que estamos considerados como país en vías de desarrollo, en Perú debido a la proliferación de universidades privadas tenemos sobre población de cirujano dentistas.

A nivel internacional se han realizado varios estudios en diversos campos por ejemplo Dilig-Ruiz (2018) realizó una revisión sistemática sobre satisfacción laboral que laboraban en cuidados intensivos donde revisaron 61 estudios fueron incluidos. Concluyo que no había suficiente evidencia por lo que vemos la importancia de realizar este tipo de estudios. Moreno y Zuñiga (2015) en Colombia analizaron la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital donde concluyeron que el estrés de los trabajadores fue alto y los niveles de satisfacción medios.

A nivel nacional se han realizado varias investigaciones sobre satisfacción laboral en el ámbito de salud pública estatal. Marin, y Placencia (2017), realizaron un estudio que tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico y administrativo de la organización de socios en salud, su estudio de tipo descriptivo, observacional trasversal de tipo relacional. Como conclusión determinó una relación entre la motivación y la satisfacción laboral que fue de correlación baja. El nivel motivacional laboral fue “medianamente



motivado". Y el nivel de la satisfacción encontrado es "" medianamente satisfecho" ya que solo el 56.6% del personal estuvo "medianamente satisfecho".

La satisfacción laboral de los odontólogos se ha estudiado generalmente en empleados estatales y muy pocos en la práctica privada y mucho menos una comparativa de estos. En Perú los odontólogos se pueden desempeñar en la consulta privada y en el sector público; pero debido a las pocas plazas en el sector público la mayoría de odontólogos laboran en el sector privado en ambas situaciones son trabajadores dependientes y siendo un grupo menor emprendedores aquellos que pueden solventar un consultorio o clínica. En el mundo laboral la tasa de empleo informal es alta llegando al 72.4% y que los trabajadores independientes forman un gran grupo según Tenorio. Por otro lado, también menciona que la tasa de empleo informal de personas con un nivel superior universitario es del 40%.

El nivel de satisfacción laboral influye en la calidad del trabajo realizado a los consumidores finales ya que con la sobrepoblación los costos se abaratan y por consiguiente la calidad de estos es menor. Por otro lado, existen especialidades de la odontología donde podría ser una variante para un futuro estudio de este tipo.

En el Perú el aumento de la población de cirujanos dentistas hace que sea más difícil poder desarrollarse y tener una estabilidad laboral, y esto afecta reduciendo las posibilidades de laborar en el sector estatal, y por lo tanto se ve un aumento de consultorios privados entonces vemos que este estudio es muy importante para que las personas que deseen estudiar la carrera de odontología sepan la realidad a la que se enfrentaran y puedan ver si será satisfactorio seguir esta carrera.

Entonces en nuestra realidad es conveniente establecer como problema general: ¿Cuáles son las diferencias del grado de satisfacción de los odontólogos que laboran en el sector privado contra un estatal? Por tal motivo este tipo de trabajo es importantes para lograr avances en la satisfacción laboral y conocer la perspectiva del trabajador; conociendo el grado de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una entidad y poder compararla con otras; ya que esto va en relación con la productividad, orientación de metas y muchas otras. Para esto tenemos como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la satisfacción con respecto al nivel remunerativo de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal? (2) ¿Cuál es la

satisfacción con respecto a promoción y ascensos de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal? (3) ¿Cuál es la satisfacción con respecto a condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal? (4) ¿Cuál es la satisfacción con respecto a capacitaciones de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y público? (5) ¿Cuál es la satisfacción con respecto a incentivos de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal?

La justificación de este proyecto radica en conocer y comparar la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna esto nos lleva a saber si se siente satisfecho o no. Como sabemos la satisfacción va de la mano con calidad de atención por tal motivo es muy importante conocer este dato sobre todo para nosotros que realizamos gestión pública y esto se puede trasladar para el sector privado. Esto nos ayudará a proponer acciones para corregir y promover la satisfacción laboral de una institución.

Con todo lo antes mencionamos planteamos la siguiente hipótesis, el grado de satisfacción de los odontólogos que trabajan en entidades estatales es mayor que los que laboran en consultorios privados. Para tal fin nuestro objetivo principal fue el comparar el grado de satisfacción laboral en cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal, en la ciudad de Tacna, distrito Gregorio Albarracín L. y como objetivos específicos tenemos. (1) El comparar el nivel remunerativo de la satisfacción de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal. (2) El comparar la dimensión de promoción y ascensos de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal. (3) El comparar las condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal. (4) El comparar la dimensión de capacitación de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal. (5) El comparar la dimensión incentivos de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal.

## II. Marco Teórico

Esta investigación revisó varios trabajos nacionales e internacionales donde encontramos diversos datos donde Lu (2018) realizó una revisión de la literatura sobre satisfacción laboral en enfermeras de hospital; el objetivo fue obtener un conocimiento más extenso sobre y completo sobre la satisfacción laboral y los factores asociados encontrados en la literatura durante 5 años previos. Incluyó artículos publicados en inglés y chino entre los años 2012 y 2017. Para ello se buscó en bases de datos digitales como Pubmed, Web of science, CINAHL, Embase, PsycINFO, WanFang entre otros donde se revisaron varios artículos donde 59 artículos fueron incluidos en la revisión para esto se usó guías de Strobe. Como conclusión vieron que deberían aumentar la satisfacción laboral de las enfermeras para abordar la escasez de estas y así poder mejorar la atención del paciente.

Dilig, MacDonald, Demery, Vandyk, Graham, Squires (2018) llevó a cabo una revisión sistemática sobre la satisfacción laboral en enfermeras que laboraban en cuidados intensivos, como objetivo de este estudio fue de sintetizar la evidencia sobre la satisfacción laboral, para este estudio utilizaron bases de datos digitales donde admitieron estudios desde 1980 hasta 2015 de un total de 1995 solo 61 coincidían con los criterios de inclusión. Concluyeron que no hay evidencia que apoye relaciones de factores individuales sobre satisfacción laboral que estos factores son diferentes según los diferentes estudios.

Ohara, Nomura, Yamamoto, Okada, Hosoya, Hanada, Hirano, & Takei, (2021). Tuvieron como objetivo evaluar la satisfacción laboral y el atractivo laboral entre los higienistas dentales en Japón. La Asociación de Higienistas Dentales de Japón realizó una encuesta sobre la situación laboral de los higienistas dentales japoneses en 2019 donde distribuyeron 16722 encuestas de las cuales fueron devueltas solo 8932 de las cuales 1063 dejaron de trabajar los cuales fueron excluidos. Para el análisis se utilizó la teoría de respuesta al ítem y el modelado de ecuaciones estructurales (SEM). Este mostró que la satisfacción laboral constaba de dos factores, 'Valor por el trabajo' y 'Ambiente laboral', al igual que el atractivo laboral, con 'Contribución' e 'Ingresos asegurados'. El valor del trabajo afecta la contribución a las personas y el entorno laboral afecta los ingresos asegurados. Concluyendo que mejorar la satisfacción

laboral y los entornos laborales podría ayudar a mejorar la tasa de empleo de los higienistas dentales, lo que podría influir positivamente en la atención al paciente.

Roth, Heo, Varnhagen, Glover & Major (2003). Tuvieron como describir la satisfacción laboral de los ortodoncistas y determinar las características asociadas con la satisfacción laboral en la profesión. Se envió una encuesta anónima y auto administrada a los ortodoncistas canadienses. De 654 encuestas enviadas por correo, se devolvieron 335, con una tasa de respuesta del 51,2%. La mayoría de los ortodoncistas (79,3%) entraron en el grupo de satisfechos de acuerdo con la escala general de satisfacción laboral; algunos (2,5%) fueron clasificados como insatisfechos. Las facetas de la ortodoncia con mayor grado de satisfacción fueron la relación con el paciente (93%), la prestación de cuidados (86%), el respeto (84%), las relaciones profesionales (80%) y el personal (76%). La mayor insatisfacción se asoció con el tiempo personal (26%) y la gestión de la práctica (15%). Concluyeron que, según las fuentes de variación contables, la escala general de satisfacción laboral parece verse más afectada por otras variables que las características evaluadas por esta encuesta.

Goetz, Hasse, Campbell, Berger, Dörfer, Hahn & Szecsenyi (2016). El objetivo de este estudio fue evaluar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros dentales en la atención ambulatoria y explorar el impacto de los aspectos del clima laboral y su asociación con la satisfacción laboral. Obtuvieron una tasa de respuesta fue del 88,3%. Las enfermeras dentales estaban satisfechas con los "colegas" y menos satisfechas con los "ingresos". Los autores describieron que los diferentes aspectos de la satisfacción laboral se asociaron principalmente con los problemas del ambiente de trabajo. Concluyeron que la atmósfera de trabajo de la práctica de la atención dental parecía tener una influencia importante en las condiciones laborales informadas y la satisfacción laboral. Debido a la alta asociación de la satisfacción laboral con la condición física del trabajo, se destaca la importancia de prestar más atención a una posición de trabajo ergonómica para las enfermeras dentales para garantizar una calidad óptima de la atención.

Bates, Buehler, Boynton, Majewski, & Inglehart (2013). En su investigación tuvieron propósito determinar el nivel de satisfacción laboral de los odontopediatras y explorar qué factores (demográficos y de práctica / trabajo / características del

paciente) están relacionados con su satisfacción. Para este estudio se enviaron encuestas por correo en los Estados Unidos. La satisfacción profesional se midió con la Escala de Satisfacción Profesional y la Escala de Satisfacción del Dentista. Obtuvieron como resultados que los hombres encuestados estaban más satisfechos con los ingresos, el tiempo personal y profesional, el personal y los aspectos de gestión de la práctica, y las mujeres encuestadas estaban más satisfechas con las relaciones con los pacientes. Cuantos mayores eran los dentistas, más satisfechos estaban. Los encuestados en el mundo académico estaban menos estresados y menos satisfechos con sus ingresos que los encuestados en entornos no académicos. Cuanto más tiempo pasaba en el consultorio y menos trabajo administrativo, más satisfechos estaban los encuestados. Cuantos menos pacientes de un nivel socioeconómico más bajo trataran, más satisfechos estaban. Concluyeron que en general, los odontopediatras tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Los factores demográficos y las características de la práctica / trabajo / paciente, están relacionados con la satisfacción laboral.

Moreno y Zuñiga (2015) en su tesis realizada en Colombia estudiaron la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de un Hospital, el tipo de estudio fue correlacional transversal, para este estudio la población fue de 176 personas que laboraban en el hospital. Utilizaron un cuestionario que fue validado en el 2010 por Villalobos. Después de tratar los datos con un paquete SPSS 2.0 obtuvieron como conclusión que el estrés de los trabajadores fue alto y los niveles de satisfacción fueron de nivel medio.

Chávez (2019) en su estudio tipo observacional realizado identificó algunos caracteres asociados al clima organizacional y satisfacción laboral en personal médico, en total trabajo con un total de 43 médicos y obtuvo como resultados que el 88.9% tiene una satisfacción laboral favorable y 31.3% tiene insatisfacción laboral por el clima laboral.

Marin, y Placencia (2017), realizó un estudio que tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico y administrativo de la organización de socios en salud, su estudio de tipo descriptivo, observacional trasversal de tipo relacional. El tamaño de la muestra fue de 136 empleados a quienes se les aplicó encuestas. Como conclusión determinó una

relación entre la motivación y la satisfacción laboral que fue de correlación baja. El nivel motivacional laboral fue “medianamente motivado”. Y el nivel de la satisfacción encontrado es “” medianamente satisfecho” ya que solo el 56.6% del personal estuvo “medianamente satisfecho”.

Chara (2020) realizó una investigación con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción profesional de los cirujanos dentistas activos en la región Puno, le muestra fue de 282 participantes a quienes les realizaron una encuesta validada por el autor, Encontró que el 79.43% de cirujano dentistas de la región Puno se encontraron satisfechos, por otro lado, el 20.57% no estaban satisfechos con sus ingresos.

Estrada (2019) en su estudio a trabajadores asistenciales de una microred en Tacna con la finalidad de conocer el nivel de estrés laboral y la relación con el nivel de satisfacción laboral, el estudio fue de tipo no experimental, descriptivo, trasversal, correlacional donde fueron evaluados 161 trabajadores con cuestionarios adaptados a la realidad peruana. En su estudio encontró bajo nivel de estrés y nivel medio de satisfacción.

Guillén (2018) en su investigación relacionó y la satisfacción laboral y productividad de odontólogos que laboraban en EsSalud región Tacna donde su población cautiva tenía los mismos beneficios, tras la aplicación de sus cuestionarios encontró que el grado de satisfacción laboral estaba en el nivel medio, donde predominaron las condiciones de trabajo, capacitación e incentivos.

Franco (2017) realizó una investigación sobre la inserción laboral de graduados según múltiples factores haciendo énfasis en el mercado laboral en Colombia, el objetivo principal fue describir aspectos relacionados con la empleabilidad de los graduados de dos programas de pregrado en Medellín. Para esta investigación participaron 446 odontólogos de dos universidades de la ciudad, se recolectó datos mediante encuestas. Con los resultados llegó a la conclusión que los odontólogos graduados indicaron tener baja o muy baja satisfacción laboral y que esta insatisfacción laboral los lleva fuera de su región o país.

Lazo (2017) en su investigación el objetivo principal fue encontrar algunos factores asociados a la satisfacción laboral de los odontólogos que laboran de la red de salud región Cusco, para ello aplicó el instrumento WCW (Warr–Cook–Wall) a 50

cirujano dentistas. De este instrumento de 15 ítems se escogieron solo 9 habiendo sido utilizados y validados por otro autor. Como resultado encontró significancia entre factores internos y externos y la satisfacción laboral, siendo el salario el que más influye.

Aguilar (2017) realizó un estudio donde buscaba identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal que labora en la división médico legal III del instituto de medicina legal Arequipa, donde aplico la escala de clima organizacional y satisfacción laboral del Ministerio de salud. Donde obtuvo como resultado que el 51% de los encuestados está satisfecho con su trabajo y el 48.89% tiene baja satisfacción.

Vera, Inqa y Atamarí (2013) en Perú realizaron su estudio descriptivo para medir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de establecimientos de la microred de Kiteni MINSA. La población evaluada fue de 28 personas, evaluó el entorno físico donde el 54% estuvo insatisfecho; un 50% con el laburo, un 43% insatisfecho con el empleador, un 64% con las supervisiones y por el contrario un 50% estuvo satisfecho con el apoyo de sus superiores. En cuanto a los objetivos, metas, higiene y contrato con la empresa no encontró diferencia significativa.

Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) en Ecuador realizó un estudio donde revisa y propone el instrumento para evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral, dentro del constructo de satisfacción laboral evalúa satisfacción con sus superiores, satisfacción con su entorno físico, con participación en decisiones, con el trabajo, con el reconocimiento, en su mayoría estas coinciden con nuestras dimensiones estudiadas de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud; en su estudio descriptivo observo a 130 personas que laboraban en un hospital. Donde encontró una relación directa de satisfacción laboral y clima organizacional.

El término "satisfacción laboral" aparece en la literatura psicológica, sociológica y de enfermería asociado con el comportamiento organizacional. La satisfacción laboral es un concepto multifacético y complejo, en el que varias personas tienen diferentes perspectivas. Desde la década de 1900, los estudios sobre la satisfacción

laboral han pasado de la idea de que los humanos son máquinas a reconocer al trabajador como un individuo con necesidades humanas (Stamps y Piedmonte 1986)

Para elaborar el marco teórico se ha tenido en cuenta conceptos y definiciones para nuestra única variable que es satisfacción laboral, vamos a considerar las investigaciones de un personaje renombrado, considerado el padre de la psicología humanista Maslow un norteamericano que vivió entre los años 1908- 1970, formuló una teoría sobre la motivación humana donde propone e intenta explicar qué impulsa la conducta de las personas, realizó una pirámide donde se ven 5 escalones que están ordenados según las necesidades humanas que atraviesan todos los humanos, donde la base se refiere a necesidades fisiológicas como es respirar, alimentarse, entre otras, el siguiente nivel es la seguridad donde está contemplada la seguridad física, de empleo, salud, etc. En el siguiente nivel se encuentra las sociales donde se encuentra la necesidad de amistad, afecto, intimidad; en el siguiente escalón encontramos la estima y/o reconocimiento aquí está contemplado el éxito, el reconocimiento, etc. Y en el tope se encuentra la autorrealización donde solo podemos llegar una vez satisfechas las anteriores.

La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con las necesidades humanas básicas, lo que es apoyado por el psicólogo Maslow. Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la satisfacción laboral es la correspondencia individual de las necesidades de una persona con el potencial percibido de la ocupación para satisfacer esas necesidades según Kuhlén (1963). De manera similar, Worf (1979) define la satisfacción laboral como la satisfacción de necesidades. Es decir, dentro del entorno laboral, las necesidades físicas y psicológicas del empleado se satisfacen o no con su trabajo. Por lo tanto, según la teoría de Maslow, la descripción de "la satisfacción de las necesidades deseadas de un empleado" se puede utilizar para definir adecuadamente la satisfacción laboral.

De otra manera Herzberg (1968) tiene una teoría de dos factores, esta teoría llamada de motivación e higiene, donde hizo una analogía comparativa con la salud donde podemos resaltar el salario, beneficios, relaciones interpersonales laborales, el espacio físico donde se labora, relaciones con los superiores, seguridad laboral entre otros factores, Herzberg, indica que estos aspectos no causan satisfacción, sino que



ayudan a disminuir la insatisfacción hasta desaparecerla. Los factores que son motivadores son los ascensos, libertades para realizar su trabajo donde puede aplicar sus ideas o forma de hacer las cosas, reconocimientos recibidos, oportunidades de superarse, entre otros; estos factores según el autor indican que pueden provocar en el trabajador una motivación elevada. Con esta nueva visión se centran en la motivación de los trabajadores dando como resultado un sentimiento positivo del empleado para con su trabajo. (Manso2002)

Por otro lado, Butler y Banik (1991) se refieren a la satisfacción laboral como gratificación y realización personal que son percibidas del entorno laboral. Entonces, con base en las opiniones profesionales anteriores, se puede concluir que, al igual que la teoría de Herzberg, las satisfacciones laborales son considerados todos aquellos sentimientos positivos que tiene un trabajador hacia su empleo, esto incluye la felicidad o disfrute que siente el empleado al realizar su trabajo.

Desde un punto de vista personal y según el diccionario de la RAE se define el trabajo como un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. Para satisfacción laboral existen muchas definiciones que diferentes autores indican desde hace mucho tiempo todas tienen algún parecido y algún punto de vista diferente, entonces mencionamos algunas a continuación: Wright y Bonnet en el 2007, definieron que la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo. Por otro lado, también se define como el gusto que se experimenta cuando se cumple la meta o un deseo así fue escrito por Koontz y Wehrich (2004), por eso se tiene realizar las metas en nuestras vidas para sentirnos plenos por ello.

En Hoppock (1935), publicó un análisis de la satisfacción laboral donde encontró que hay muchos factores que juntos pueden ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, donde hace mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. Diversos autores recopilaron muchas definiciones de satisfacción laboral en su estudio donde podemos ver que todos tienen en común algunas cosas. Uno de los conceptos mejor aceptados en la literatura fue la propuesta por Locke en 1976 donde lo dicho admite que la satisfacción laboral es un tema que

engloba factores específicos como son el trabajo en sí, el salario, supervisión, compañeros, promoción, condiciones físicas y otros.

En la presente investigación para poder medir la satisfacción laboral nos basamos en cinco dimensiones: nivel remunerativo, promoción y ascensos, condiciones de trabajo, capacitación e incentivos; donde formulara un cuestionario para poder medirlos. Nivel remunerativo es la cantidad de dinero o recompensa que obtiene una persona por su trabajo o servicio prestado. Por otro lado, estas pueden ser financieras o no financieras, las financieras se dividen en directas que son el pago al que denominamos salario, bono, comisiones; e indirectas que son beneficios y servicios que ofrece una organización como son las vacaciones, gratificaciones, utilidades, seguros, transporte, etc. Que son maneras de incentivar al empleado. Las no financieras están compuestas por prestigio, reconocimiento, estabilidad de empleo estas modalidades son utilizadas para motivar al empleado, no incurren en gastos para la entidad. Entonces podemos decir que la remuneración total está compuesta por una remuneración básica, los incentivos y prestaciones sociales. La remuneración básica vendría a ser el salario base que recibe el trabajador que está dada y regulado por el estado en este caso peruano, los incentivos salariales serian aquellos que son dados por el empleador por el desempeño de los trabajadores como son bonos, comisiones, etc., que van de acuerdo a porcentajes establecidos, para motivar a los trabajadores por buenos resultados. Las prestaciones sociales son un modo de mantener a los trabajadores contentos. En el sistema estatal los sueldos son fijos y no varían; por lo contrario, en el trabajo privado estos muchas veces están relacionados a varios factores externos y esto se ve reflejado en la remuneración.

Promoción y ascensos se refiere a un paso del trabajador de un puesto a otro mejor donde generalmente le corresponde un mayor salario, mayor responsabilidad y autoridad. En una organización la gestión de recursos humanos incorpora prácticas que permiten seleccionar personas, contratar y retener a las personas más adecuadas para la organización. Para esto la decisión de promocionar a un empleado se tornan en función a un sistema que puede ser formal o informal. En el caso de la promoción formal los criterios usados son el mérito, la antigüedad. La promoción por méritos está dada por el desempeño de la persona, habilidades, experiencia; estos son criterios

medibles y cuantificables que son medidos a través de pruebas de desempeño. Por otro lado, la promoción dada por antigüedad, se da por el tiempo que lleva el trabajador como empleado de la organización, lo positivo de esto es la estabilidad y garantiza al empleado por largo tiempo, este sistema según Werther y Davis (1987) no es el mejor ya que no siempre el trabajador con mayor antigüedad es el mejor capacitado. Todo proceso de promoción debe tener presente la igualdad de género para esto beneficiará una formación igualitaria.

Condiciones de trabajo el ministerio de trabajo de Perú define que las condiciones de trabajo son “la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores”. Esta dimensión está relacionada al entorno donde se desarrolla el trabajo no solo físicas desde bienes hasta normas y leyes que pueden afectar al trabajador. Chiavenato (2007) señala que las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra en su entorno de trabajo en este caso se refiere a todo el físico, pero esto va más allá como puede ser todo lo que nos pueda generar riesgos para la seguridad y salud. En el ámbito salud esta puede ser física o mental; las relaciones sociales en el trabajo influyen bastante en las facultades mentales. Podemos concluir que son todas estas condiciones que pueden afectar el aspecto físico y social de los trabajadores. Sabastizagal, Astete y Benavides (2020) realizaron un estudio sobre condiciones de trabajo y salud en la población donde aplicó 3122 encuestas a diferentes personas de diferentes partes de Perú donde encontró que la población de áreas urbanas se expone con frecuencia al ruido, radiación solar, posturas incómodas, movimientos repetitivos; estos tienen que trabajar rápidamente en muchos casos esconder sus emociones y en muchos de estos lugares no cuentan con gestión en salud ocupacional. Estos es una referencia de como las condiciones de trabajo afecta a diversas personas de manera similar y que en su mayoría el aspecto social no se le da importancia.

Capacitación es definido como formar, enseñar, guiar o educar a una persona. La capacitación tiene como fin que los trabajadores adquieran capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones. Según el decreto supremo peruano #5-2012–TR menciona que la capacitación debe ser impartida por el

empleador, directamente o través de terceros. Y en ningún caso el costo de este debe caer sobre los trabajadores, tiene q ser asumido enteramente por el empleador. La capacitación es una necesidad ya que el mundo sufre constantes cambios con la globalización y la tecnología es necesario estar a la vanguardia del conocimiento así los trabajadores estarán a la vanguardia de nuevas tecnologías, conceptos y sobretodo estarán preparados para los cambios. Entonces la capacitación busca perfeccionar al empleado en sus labores, estas están dadas por las necesidades de la entidad y por las metas bien definidas. Para esto podemos diferenciar tipos de capacitación por ejemplo la capacitación pre ingreso esta es la que se realiza a un grupo de personas antes de ser seleccionadas así poder tener un grupo capacitado y poder elegir al mejor del grupo. Luego está la inducción esta se da a los trabajadores ya contratados para que conozcan el lugar de trabajo, funciones a desempeñar, al grupo de trabajo, a los superiores a la entidad en general. También podemos mencionar a la capacitación promocional esta es la que se da a los empleados que ya laboran en la entidad con la finalidad de mantenerlos capacitados y así poder ser promovidos a un mejor puesto jerárquico. Las entidades deben ver la capacitación como una inversión, previsión ante problemas donde fácilmente un trabajador pueda ocupar el lugar de otro sin tener que detener las funciones de la entidad.

Incentivo según la RAE incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Y específicamente incentivo salarial se define como remuneración extraordinaria por rendimiento que se determina según la eficiencia del trabajador. Chiavenato describe a los incentivos económicos como estímulos en forma de recompensa que la entidad da a sus trabajadores a cambio de su contribución en el trabajo, esfuerzo y dedicación. Estos incentivos son sujetos a conveniencia ya que varía de trabajador a trabajador según rango de importancia, experiencia, cargo, etc.

Aquí se da una combinación entre incentivos que brinda una entidad y redistribución por parte de los empleados. En el caso de entidades públicas o financiadas por el estado no necesitan percibir entradas económicas mayores ya que son financiadas, al contrario, en el caso de las entidades privadas estas necesitan percibir mayores ingresos para poder ser solventes y así mantener medios económicos

para poder pagar salarios e incentivos a sus empleados. Existen diferentes formas de incentivos, lo tradicional indica que a los trabajadores únicamente las motivan los incentivos de tipo monetario y materiales. Por otro lado, en un modelo moderno se ve al trabajador como algo más complejo ya que estos pueden ser motivados por una variedad de incentivos no solo los económicos, sino que también menciona a objetivos y metas personales que deben o quieren alcanzar para su realización, en este caso los incentivos pueden ser individualizados y que varían de trabajador de acuerdo a sus resultados. Dessler (2009) por otro lado menciona que las grandes empresas combinan los incentivos económicos y no económicos para poder motivar a sus trabajadores y en su estudio menciona que lo más utilizado son. Reconocimientos de los trabajadores, regalos, un salario que varía según su trabajo, con extras de efectivo, con capacitaciones e incentivos personales.

### III. Método

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo**

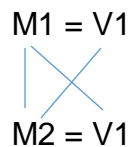
Este trabajo de investigación fue de tipo básico, pues estuvo orientado a la búsqueda de conocimientos nuevos, principios, y leyes de una forma sistemática, metódica, ampliando los conocimientos preexistentes (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018), para nuestro caso buscamos comparar y relacionar datos sobre el grado de satisfacción en cirujanos dentistas que laboran en el sector estatal y privado.

##### **Enfoque**

La presente investigación se realizó a través de un enfoque cuantitativo porque este estudio sirvió para generar conocimiento, mediante un conjunto de procesos sólidamente ordenado de manera secuencial y probatoria, para lo cual se ha delimitado el problema de investigación y establecido las preguntas, objetivos y determinado las variables que fueron analizadas, estableciéndose las correspondientes conclusiones. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

##### **Diseño**

El diseño escogido fue de tipo no experimental para esta investigación, ya que el investigador careció de dominio del hecho investigado, por lo que está imposibilitado de manipular las variables, pues sólo se limitó a observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos y observarlos en escenarios ya existentes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). A su vez esta investigación fue de corte transversal ya que la muestra se realizó en un tiempo-espacio determinado, buscando vincular los efectos recíprocos entre ambos grupos.



Donde:

M1= muestra de cirujanos dentistas laboran sector privado

M2= muestra de cirujanos dentistas laboran en sector estatal

V1= variable Satisfacción laboral

### **3.2 Variables y Operacionalización**

#### ***Variable 1: Nivel de Satisfacción.***

La satisfacción con su trabajo realizado trae como consecuencia del mismo, experimente sensaciones de bienestar por ver logradas convenientemente las necesidades de cierto nivel sobre la base de logros obtenidos, considerados como estímulo aceptable a la ejecución de la tarea. (Guillen, 2018)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### ***Población***

La población es el conjunto de personas que por su composición coinciden en una serie de situaciones comunes, homogéneas, entre sí (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La población a estudiar es desconocida es por eso que fueron escogidos a conveniencia los odontólogos de la ciudad de Tacna que laboran en el sector privado y estatal en el distrito GAL.

#### ***Muestra***

La muestra se denomina al subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación un grupo de personas extraídas de una población mayor (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para este estudio encuestamos 32 personas; intentamos considerar los consultorios registrados en RENIPRESS para esto solo encontramos 7 establecimientos privados registrados, pero en realidad encontramos más de 28 consultorios donde solo colaboraron 20 cirujanos dentistas que fueron incluidos. Para el otro grupo encontramos 5 instituciones pertenecientes a MINSA donde solo pudimos contactar a 8 cirujanos dentistas debido a la coyuntura actual de Covid-19. Se utilizaron cuestionarios impresos y también un formulario digital.

#### ***Muestreo***

El proceso de seleccionar a los individuos a ser estudiados se llama muestreo y para el presente estudio realizamos un muestreo por conveniencia ya que no conocíamos la población exacta y la población fue seleccionada convenientemente a disponibilidad del investigador. Estas muestras se seleccionan solo porque son fáciles de recaudar. Para ello se recorrerá los diferentes establecimientos públicos y privados

donde laboren los cirujanos dentistas de la región Tacna distrito GAL, donde se realizó el estudio.

### **Criterios de selección.**

En base a los criterios de representatividad e inclusión, se procedió a la determinación de la muestra de estudio correspondiente.

#### **Criterios de inclusión**

- Cirujanos dentistas que laboran en el distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa en la ciudad de Tacna.

#### **Criterios de exclusión**

- Estudiantes de odontología.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Estos son los mecanismos que el investigador utiliza para recopilar información relacionados con el objeto de investigación (Sánchez et al., 2018). Para la presente investigación se realizó mediante un cuestionario con el cual encuestamos y que fueron distribuidos a los cirujanos dentistas presencial y virtualmente.

#### ***Instrumento***

Es el cuestionario que se empleó para la presente investigación, ya ha sido utilizado en un estudio realizado por Guillen en el 2018, donde su estudio fue realizado siguiendo la escala de Likert para la variable de satisfacción laboral, siguiendo las dimensiones de la presente investigación con valores que van del 1 a 5. Los valores asignados fueron los siguientes; valor 1= muy desacuerdo, valor 2= desacuerdo, valor 3= indeciso, valor 4 = de acuerdo y valor 5= muy de acuerdo. Este cuestionario consta de 18 preguntas basadas en las 5 dimensiones a estudiar.

**Validez del contenido.** El instrumento el cual se utilizará para el recojo de información se encuentra validado en el estudio realizado por Guillen en el 2018, el cual fue validado por juicio de expertos.

**Confiabilidad del Instrumento.** La confiabilidad es el grado de consistencia de los resultados conseguidos en las mediciones realizadas a un mismo grupo de personas (Sánchez et al., 2018). El instrumento utilizado por Guillen con 18 elementos alcanzo ,964 de fiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach.



### **3.5 Procedimiento**

Con el instrumento adaptado y validado por juicio de expertos, se procedió a la recolección de datos con la entrega de los cuestionarios vía formulario electrónico y presencialmente a los cirujanos dentistas que laboran dentro del distrito GAL de la ciudad de Tacna. Los resultados del cuestionario se procesaron a través del programa Jamovi 1.6.23 para determinar los resultados oportunos con sus respectivas tablas y figuras y se obtuvieron los resultados que se detallarán en el presente informe.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El método que se utilizó fue la estadística no paramétrica de muestras independientes U Mann-Whitney, para luego realizar su correspondiente análisis con el fin de resolver las interrogantes planteadas en la presente investigación. Una vez realizado el cuestionario a los cirujanos dentistas que laboran en el sector público y privado del distrito GAL de la ciudad de Tacna, los datos fueron recopilados y procesados en una hoja de cálculo del programa Excel para luego procesarlo en el programa Jamovi 1.6.23, para luego obtener los resultados por medio de estadística descriptiva en tablas y gráficos para después contrastarla en base a los objetivos, diseño de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los datos que fueron recabados en la presente investigación son producto del cuestionario validado y que fue aplicado a los cirujanos dentistas que laboran en el distrito G. Albarracín L. de la ciudad de Tacna para la muestra, en ese sentido estos datos no serán adulterados ni modificados, porque lo que se busca es un resultado que este ceñido a la realidad de la población de la presente investigación. A los encuestados se les explico los objetivos e importancia del estudio y para esto se respetó el anonimato de los encuestados a quienes se les pidió su participación voluntaria y bajo su consentimiento.

#### IV. Resultados.

##### Dimensión 1. Nivel Remunerativo

**Tabla 1.** Niveles de satisfacción laboral según el Nivel Remunerativo de los Cirujanos dentistas

Régimen Laboral		Privados		Estatal		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de Satisfacción	Alto	12	60%	2	17%	14	44%
	Medio	8	40%	10	83%	18	56%
<b>Total</b>		20	100%	12	100%	31	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo a la Tabla 1, se observa que el 56% de encuestados perciben que su satisfacción laboral según su Nivel Remunerativo es Medio; mientras que el 44% perciben que su Nivel Remunerativo es Alto. En conclusión, la percepción sobre el Nivel Remunerativo en general es positiva. El 83.3% de los odontólogos que laboran en el sector publico consideran un nivel remunerativo medio mientras que el 60% de odontólogos que laboran en el sector privado tienen una percepción alta.

## Dimensión 2. Promoción y Ascensos

**Tabla 2.** Niveles de satisfacción laboral según la Promoción y Ascensos de los Cirujanos dentistas

Régimen Laboral		Privados		Estatal		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de Satisfacción	Alto	14	70%	8	67%	22	69%
	Medio	06	30%	4	33%	10	31%
<b>Total</b>		20	100%	12	100%	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo a la Tabla 2, se observa que el 69% de encuestados perciben que su satisfacción laboral según su Promoción y Ascensos es Alto; mientras que el 31% perciben que su Promoción y Ascensos es Medio. En conclusión, la percepción sobre la Promoción y Ascensos es positiva.

## Dimensión 3. Condiciones de Trabajo

**Tabla 3.** Niveles de satisfacción laboral según las Condiciones De Trabajo de los Cirujanos dentistas

Régimen Laboral		Privados		Estatal		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de Satisfacción	Alto	16	80%	4	33%	20	63%
	Medio	2	10%	8	67%	10	31%
	Bajo	2	10%	0	0%	2	6%
<b>Total</b>		20	100%	12	100%	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo a la Tabla 3, se observa que el 63% de encuestados perciben que su satisfacción laboral según sus Condiciones De Trabajo es Alto; mientras que el 31% perciben que su Condiciones De Trabajo es Medio; el 6% perciben que su Condiciones De Trabajo es Bajo. En conclusión, la percepción general sobre las Condiciones De Trabajo es positiva. En el sector privado el 80% de odontólogos tienen una percepción de las condiciones de trabajo altas mientras que en el sector estatal el 66% tiene una percepción media de las condiciones de trabajo.

#### **Dimensión 4. Capacitación de los Cirujanos Dentistas**

**Tabla 4.** Niveles de satisfacción laboral según la Capacitación de los Cirujanos dentistas

Régimen Laboral		Privados		Estatal		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de Satisfacción	Alto	16	80%	4	33%	20	63%
	Medio	4	20%	8	66%	12	38%
<b>Total</b>		20	100%	12	100%	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo a la Tabla 4, se observa que el 62,5% de encuestados perciben que su satisfacción laboral según sus Capacitación es Alto; mientras que el 37,5% perciben que su Capacitación es Medio. En conclusión, la percepción general sobre la Capacitación es positiva. El 80% de odontólogos perciben que tienen alta satisfacción sobre las capacitaciones, mientras que el 66% de los odontólogos perciben un nivel de satisfacción media con respecto a la capacitación.

### **Dimensión 5. Incentivos de los Cirujanos Dentistas**

**Tabla 5.** Niveles de satisfacción laboral según los Incentivos de los Cirujanos dentistas

Régimen Laboral		Privados		Estatal		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de Satisfacción	Alto	16	80%	6	50%	22	69%
	Medio	4	20%	6	50%	10	31%
<b>Total</b>		20	100%	12	100%	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo a la Tabla 5, se observa que el 69% de encuestados perciben que su satisfacción laboral según sus Incentivos es Alto; mientras que el 31% perciben que sus Incentivos es Medio. En conclusión, la percepción sobre la Incentivos es positiva. El 80% de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado percibieron una satisfacción alta con respecto a los incentivos mientras que en el sector estatal solo el 50%.

### **Satisfacción laboral de los cirujanos dentistas**

**Tabla 6.** Niveles de satisfacción laboral de los Cirujanos dentistas

Nivel de Satisfacción		Régimen Laboral		Total
		Privados	Estatal	
Alto	N°	18	6	24
	%	75,0 %	25,0 %	100,0 %
Medio	N°	2	6	8
	%	25,0 %	75,0 %	100,0 %
Bajo	N°	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Total	N°	20	12	32
	%	62,5 %	37,5 %	100,0 %

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo a la Tabla 6, de manera descriptiva se puede apreciar que hay diferencias entre los niveles de satisfacción de cada régimen laboral; donde el 75% de encuestados del sector privado percibe que su nivel de satisfacción es alto, mientras tanto, el 75% de encuestados del sector estatal percibe que su nivel de satisfacción es Medio.

## Planteamiento de las hipótesis estadísticas

H<sub>0</sub>: El grado de satisfacción de los odontólogos que trabajan en entidades estatales no es mayor que los que laboran en consultorios privados.

H<sub>1</sub>: El grado de satisfacción de los odontólogos que trabajan en entidades estatales es mayor que los que laboran en consultorios privados.

## Estadístico utilizado

Estadístico no Paramétrica de muestras independientes U Mann-Whitney.

## Resultado

**Tabla 7.** Comprobación de la hipótesis

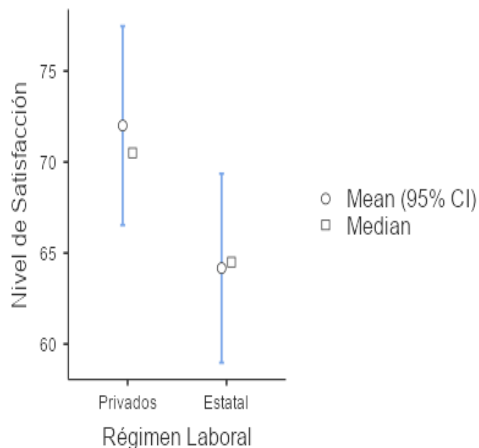
Variable	Prueba	Estadístico	Valor P
Nivel de Satisfacción	Mann-Whitney U	15.5	0.949

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota. H<sub>a</sub> Privados < Estatal. Nivel de Significancia de 0,05. Programa utilizado Jamovi 1.6.23

## Interpretación

De acuerdo a al Valor P de la prueba se obtuvo un resultado (0,949) mayor al Nivel de Significancia (0,05) por lo tanto no se rechaza la hipótesis Nula; es decir: El grado de satisfacción de los odontólogos que trabajan en entidades estatales no es mayor que los que laboran en consultorios privados.



*Figura 1.* Gráfico descriptivo

Fuente: Tabla 6

De acuerdo a la figura 1, se observa que efectivamente el nivel de satisfacción de los Cirujanos dentistas privado es mayor que los del sector estatal.

## **V. Discusión.**

La presente investigación se realizó para conocer la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal. Y donde observamos que efectivamente el nivel de satisfacción de los Cirujanos dentistas privado es mayor que los del sector estatal, siendo un 75% de encuestados del sector privado percibe un nivel de satisfacción alto, mientras tanto un 75% de encuestados del sector estatal percibe su nivel de satisfacción es medio.

Dilig et al (2018), en su revisión sistemática donde revisaron estudios desde el año 1980 hasta el 2015 que incluyeran satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos, donde solo 61 fueron admitidos por su criterio de inclusión con el objetivo de sintetizar la evidencia y relacionarla sobre satisfacción laboral, concluyeron que no hay evidencia que muestre factores individuales sobre satisfacción laboral y que los factores son diferentes en los diversos estudios; en nuestro estudio se escogieron 5 dimensiones que podíamos usar en nuestro entorno para evaluar los diferentes aspectos según conveniencia.

Lu (2018) realizó una revisión de la literatura sobre satisfacción laboral en enfermeras de hospital; el objetivo fue obtener un conocimiento más extenso sobre y completo sobre la satisfacción laboral y los factores asociados encontrados en la literatura durante 5 años previos. Podemos decir que los cirujanos dentistas tienen mayor satisfacción laboral que las enfermeras.

Ohara et al (2019), realizaron un estudio donde evaluaron satisfacción laboral y atractivo laboral en higienistas dentales de Japón. Donde su instrumento evaluó valor por el trabajo, ambiente laboral y atractivo laboral; donde concluyeron que al mejorar la satisfacción laboral y entornos laborales ayudaría a mejorar la tasa de empleo y que a su vez influye positivamente en la atención del paciente. Comparado con nuestro trabajo pudimos ver que la percepción general la satisfacción labora en cirujanos dentistas es buena.

Roth et al (2003). En su estudio describieron la satisfacción laboral en ortodoncistas canadienses y determinaron las características asociadas; donde encontraron que el 79.3% de los ortodoncistas entraron en el grupo de satisfechos lo

cuales es muy similar a lo que nosotros encontramos ya que fue un 75% entraron al grupo de satisfacción alta. Por otro lado, Roth encontró mayor insatisfacción asociada con tiempo personal un ítem que nosotros no estudiamos.

Goetz et al (2016), en Alemania evaluaron el nivel de satisfacción de enfermeras dentales donde las enfermeras dentales estuvieron satisfechas con los colegas y menos satisfechas con sus ingresos. Los autores mencionan que la asociación de satisfacción laboral con problemas de ambiente laboral fue lo principal que encontraron sobre todo con la condición física ya que no tenían una posición ergonómica para el desarrollo de su trabajo. Por otro lado, nuestro trabajo no evaluó estado físico ni interacción con otros trabajadores. Pero en ambos estudios hubo una alta satisfacción laboral general.

Bates et al (2013). En su investigación realizada en odontopediatras para determinar su satisfacción laboral aparte de otras características que se relacionan con su satisfacción. Encontraron que los varones estaban satisfechos con sus ingresos y las mujeres estaban más satisfechas con la relación con sus pacientes. También indicaron que a mayor edad mayor satisfacción laboral tenían. Los que laboraban en el ámbito académico estaban menos estresados y a su vez percibían menos ingresos comparado a los de entorno no académico. Con respecto a sus pacientes cuando eran de un nivel socioeconómico más bajo la satisfacción bajaba. En general la satisfacción laboral era alta; en esto coincide con nuestro estudio en general, aunque por otro lado nosotros no vimos el factor paciente.

Moreno et al (2015), en su estudio entre la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital donde encontró y concluyo que el estrés fue alto y la satisfacción media; en nuestro estudio no incluimos hospitales, pero podríamos indicar que los que laboran en el sector público tienen la satisfacción media como lo que encontró Moreno.

Chara (2020) realizó una investigación con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción profesional de los cirujanos dentistas activos en la región Puno y encontró que el 79.43% de cirujano dentistas de la región Puno se encontraron satisfechos, y en el presente estudio encontramos que el 75% tuvieron una satisfacción laboral alta.



Marín et al (2017), en su estudio donde buscaba establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico y administrativo; observo que existía una correlación baja entre estas y encontró un personal medianamente satisfecho. Esto coincide con lo que encontramos nosotros en el grupo de estudio de los que laboraban en el sector público donde la satisfacción encontrada fue media.

Estrada (2020), estudió a trabajadores asistenciales de una microred en Tacna con la finalidad de conocer el nivel de estrés laboral y la relación con el nivel de satisfacción laboral. En su estudio encontró un nivel medio de satisfacción y esto coincide con lo encontrado en nuestro estudio que el 75% de los encuestados que laboran en el sector estatal percibe un nivel de satisfacción medio.

Guillén (2018), en su tesis relacionó y la satisfacción laboral y productividad de odontólogos que laboraban en EsSalud región Tacna donde su población cautiva tenía los mismos beneficios, tras la aplicación de sus cuestionarios encontró que el grado de satisfacción laboral estaba en el nivel medio y esto corrobora lo encontrado en nuestro estudio ya que el 75% de los encuestados en el sector público perciben un nivel de satisfacción medio.

Franco (2019), realizó una investigación sobre la inserción laboral de graduados según múltiples factores haciendo énfasis en el mercado laboral en Colombia, el objetivo principal fue describir aspectos relacionados con la empleabilidad de los graduados de dos programas de pregrado en Medellín. Para esta investigación participaron odontólogos de dos universidades de la ciudad, se recolecto datos mediante encuestas. Con los resultados llegó a la conclusión que los odontólogos graduados indicaron tener baja o muy baja satisfacción laboral y que esta insatisfacción laboral los lleva fuera de su región o país. Esto contrasta con lo encontrado en nuestro estudio realizado en Perú donde la satisfacción laboral encontrada fue alta en el sector privado y media en el público.

Lazo (2017), en su investigación el objetivo principal fue encontrar algunos factores asociados a la satisfacción laboral de los odontólogos que laboran de la red de salud región Cusco, para ello aplico el instrumento cirujanos dentistas. Encontró que el 30% de los cirujanos dentistas encontraron insatisfechos, el 40% indiferente, el

26% se mostró satisfecho y solo el 4% está satisfecho laboralmente, esto contrasta con lo encontrado en el sector privado donde el 75% perciben un nivel de satisfacción laboral alto.

Aguilar (2017) buscaba encontrar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal que labora en una entidad pública donde encontró que el 51% de los encuestados están satisfechos y el 48.89% tiene baja satisfacción; en nuestro estudio las personas que laboran en sector público un 75% percibían una satisfacción media.

Vega, Inga y Atamarí (2013) evaluaron a 28 trabajadores de establecimientos de la microred Kiteni donde evaluaron entorno físico donde el 54% estuvo insatisfecho en nuestro estudio el 66% de los que laboran en entidades públicas tuvo una satisfacción media con las condiciones de trabajo. Podemos concluir que en el sector público las condiciones de trabajo no son buenas ya sean con el entorno físico o social. Manosalvas et al, en su estudio donde revisa y propone el instrumento para evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral, dentro del constructo de satisfacción laboral evalúa satisfacción con sus superiores, satisfacción con su entorno físico, satisfacción con participación en decisiones, satisfacción con el trabajo, satisfacción con el reconocimiento, en su mayoría estas coinciden con nuestras dimensiones estudiadas por lo que podemos concluir que nuestros resultados tiene resultados positivos.

## **VI. Conclusiones.**

**Primero.** El objetivo principal de este estudio fue comparar la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal de manera descriptiva se puede apreciar que hay diferencias entre los niveles de satisfacción de cada régimen laboral; donde el 75% de encuestados del sector privado percibe que su nivel de satisfacción es alto, mientras tanto, el 75% de encuestados del sector estatal percibe que su nivel de satisfacción es Medio. El instrumento que usamos midió 5 dimensiones que consideramos importantes.

**Segundo.** Observamos que la percepción de satisfacción laboral con respecto al nivel remunerativo el 83.3% de los cirujanos dentistas que laboran en el sector publico perciben satisfacción alta con relación a promoción y ascensos. Y en general la percepción fue positiva.

**Tercero.** Observamos que el 69% de encuestados perciben que su satisfacción laboral según su Promoción y Ascensos es Alto; mientras que el 31% perciben que su Promoción y Ascensos es Medio. En conclusión, la percepción sobre la Promoción y Ascensos es positiva.

**Cuarto.** El comparar las condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y estatal. La percepción general sobre las condiciones De Trabajo es positiva. En el sector privado el 80% de odontólogos tienen una percepción de las condiciones de trabajo altas mientras que en el sector estatal el 66% tiene una percepción media de las condiciones de trabajo.

**Quinto.** En conclusión, la percepción general sobre la Capacitación es positiva. El 80% de odontólogos perciben que tienen alta satisfacción sobre las capacitaciones, mientras que el 66% de los odontólogos perciben un nivel de satisfacción media con respecto a la capacitación.

**Sexto.** En conclusión, la percepción sobre la Incentivos es positiva. El 80% de los cirujanos dentistas que laboran en el sector privado percibieron una satisfacción alta con respecto a los incentivos mientras que en el sector estatal solo el 50%.

## **VII. Recomendaciones.**

A quien corresponda, para poder realizar un mejor trabajo de investigación en el sector privado se debería poder tener un registro adecuado y/o fiscalizar los diversos centros de atención primarios privados, para que todos estos establecimientos puedan cumplir con los requisitos mínimos y poder estar así en iguales condiciones de trabajo y atención primaria ya que solo figuraban siete establecimientos en el registro, pero en realidad se encontró más de veinticinco.

A los investigadores se les recomienda poder mejorar el instrumento ampliando algunas dimensiones diferenciadas entre los regímenes de trabajo diferentes. También recomendamos poder replicar el estudio en otras ciudades para conocer las distintas realidades.

Como sugerencia para un próximo estudio podríamos ampliar la muestra ya que en esta ocasión por las circunstancias del COVID-19 hubo limitaciones.

Finalmente podemos sugerir que el personal que labora en entidades públicas tomar acciones pertinentes para mejorar su satisfacción laboral.

## Referencias

- Alfaro Salazar, R., Leyton Girón, S., Meza Solano, A., & Sáenz Torres, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.
- Aguilar, G. (2017). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la división médico legal III Arequipa del instituto de medicina legal, 2017. Escuela de post grado Universidad nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6322>
- Bates, L. F., Buehler, A. M., Boynton, J. R., Majewski, R. F., & Inglehart, M. R. (2013). Pediatric dentists' job satisfaction: results of a national survey. *Pediatric dentistry*, 35(4), 343–350.
- Burgos, M. “Grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de la esperanza en el año 2016”, Perú 2016.
- Butler, J. & Banik, D. (1991) Satisfacción de las enfermeras con el trabajo en hospitales rurales. *Revista de administración de enfermería*, 21, 35–38.
- Chara O. (2020). Nivel de satisfacción profesional de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno,2019. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14419>
- Chávez P. “Características asociadas a clima organizacional y satisfacción laboral en personal médico asistencial de la microred cono norte de la red de salud de Tacna.2019. UPT. Facultad de Ciencias de la Salud. 2019 <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/978>
- Chiang, M. M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la Satisfacción Laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 19(2), 21-36. Recuperado de <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29918523003>
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación

- y ampliación de un instrumento. *Universum*, 23(2), 66-85. doi: 10.4067/S0718-23762008000200004
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*, Octava edición, México, DF McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, Novena edición, México, D.F. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Congreso de la República. *Reglamento de la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista - Ley No 27878*. 2013.
- Cornejo, A., & Virginia, G. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal*, 2017.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*, Decimoprimer edición, México, DF. Pearson Educación.
- Díaz S, López R, Sierra J. "Satisfacción e insatisfacción laboral: una oportunidad para pensar la profesión odontológica" *Revista Facultad de Odontología Universidad de Antioquia - Vol. 25 (Supl.)*, 2014.
- Dilig-Ruiz Alison, Ibo MacDonald, Melissa Demery Varin, Amanda Vandyk, Ian D. Graham, Janet E. Squires, *Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review*, *International Journal of Nursing Studies*, Volume 88, 2018, Pages 123-134, ISSN 0020-7489, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>.
- Donatres Giraldo JA, Rojas Amador MA, Jiménez Barbosa WG. *Calidad de vida de los odontólogos en Colombia. Revisión exploratoria de la literatura*. *Universitas Odontológica* 2017, 36(76). Disponible en: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=231252657004>
- Estrada G., "Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la microred cono sur Tacna, año 2019." Perú, 2020.

- Fernández, M. I., Villagrasa, J. R., Gamo, M. F., Vázquez, J., Cruz, E., Aguirre, M. V., & Andradas, V. (1995, noviembre). Estudio de la Satisfacción Laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 69(6), 487-497. Recuperado de [http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL69/69\\_6\\_487.pdf](http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL69/69_6_487.pdf)
- Franco-Cortés AM, Serna-Gómez JA, Ochoa-Acosta EM. Empleabilidad de los graduados de programas de pregrado en odontología de la ciudad de Medellín-Colombia, 2017-2018. *Revista Nac. Odontol.* (2019); 15(29), 1-19. doi: <https://doi.org/10.16925/2357-4607.2019.02.13>
- Goetz, K., Hasse, P., Campbell, S. M., Berger, S., Dörfer, C. E., Hahn, K., & Szecsenyi, J. (2016). Evaluation of job satisfaction and working atmosphere of dental nurses in Germany. *Community dentistry and oral epidemiology*, 44(1), 24–31. <https://doi.org/10.1111/cdoe.12186>
- Gómez, C. A., Incio, O. W., & O'Donnell, G. (2011). Nivel de Satisfacción Laboral en banca comercial: un caso aplicado (Tesis de maestría, Centrum Católica, Lima, Perú).
- Gruneberg, M.M. (1976) Satisfacción laboral: un lector. Macmillan Press, Londres.
- Guerrero, E. G. (2005). La Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de una universidad no estatal de acuerdo a la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú).
- Guillen O., "Satisfacción laboral y productividad de los cirujanos dentistas del CAP III metropolitana EsSalud región Tacna, periodo enero-junio, 2018" Perú, 2018.
- Herzberg (1968). One More Time: How do you Motivate Employees. *Harvard Business Reviews*, Enero-febrero pp.59.
- Inzulza A., Flores C. (2020, julio). La crisis de la odontología en Chile. *El Mostrador*. Recuperado de <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/columnas/2020/07/23/la-crisis-de-la-odontologia-en-chile/>

- Judge, T., Piccolo, R., Podsakoff, N, Shaw, J. & Rich, B. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167.
- Kuhlen, R.G. (1963) Necesidades, oportunidades de satisfacción de necesidades percibidas y satisfacción con la ocupación. *Revista de psicología aplicada*, 47, 56–64.
- Lazo J, “Factores asociados a la satisfacción laboral en cirujanos dentistas de la red de servicios de salud Cusco norte.2016”. Perú 2017.
- Liu Y., Aunguroch Y., & Yunibhand J. (2016) Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review* 63, 84–91
- López M. “Satisfacción profesional de los odontólogos, colegiados activos, que ejercen en la ciudad capital de la república de Guatemala”. Guatemala, 2012.
- Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. 2019 Jun; 94:21-31. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011. Epub 2019 Feb 10. PMID: 30928718.
- Manosalvas Vaca, Carlos Anibal, Manosalvas Vaca, Luis Oswaldo, & Nieves Quintero, Jorge. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Manso Pinto, J. (abril 2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT Medellín Colombia*, (81), 79-86.
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martinez M. (15 de mayo de 2013). La teoría de Herzerberg. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>



- Monsalves M., La odontología que vivimos y no queremos: una crítica al escenario actual, Rev Chil Salud Pública 2012; Vol 16 (2): 241-246
- Moreno et al. "Relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la fundación Hospital San Pedro de la Ciudad de San Juan de Pasto. 2015. Universidad de Nariño, Facultad de Ciencias Humanas Programa de Psicología. Colombia 2015.
- Moreno-Minguez A. La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. 2015; 11 (1): 3-20. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156077>
- Ohara, Y., Nomura, Y., Yamamoto, Y., Okada, A., Hosoya, N., Hanada, N., Hirano, H., & Takei, N. (2021). Job Attractiveness and Job Satisfaction of Dental Hygienists: From Japanese Dental Hygienists' Survey 2019. International journal of environmental research and public health, 18(2), 755. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020755>
- Pablo Sevilla Arias (25 de febrero, 2015). Pirámide de Maslow. Economipedia.com
- Palavecino, P. (2014, junio). Crisis del sistema sanitario, un ejemplo desde la odontología en Chile. El Quinto Poder. Recuperado de <https://www.elquintopoder.cl/salud/crisis-del-sistema-sanitario-un-ejemplo-desde-la-odontologia-en-chile/>
- Peres J, Gardey A. Definición de satisfacción laboral - Qué es, Significado y Concepto [Internet]. 2014 [cited 2021 abril]. p. 4. Disponible en: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española [Dictionary of the Spanish Language] (22nd ed.). Madrid, Spain: Author.
- Roth, S. F., Heo, G., Varnhagen, C., Glover, K. E., & Major, P. W. (2003). Job satisfaction among Canadian orthodontists. American journal of orthodontics and dentofacial orthopedics: official publication of the American Association of Orthodontists, its constituent societies, and the American

Board of Orthodontics, 123(6), 695–700. [https://doi.org/10.1016/s0889-5406\(03\)00200-2](https://doi.org/10.1016/s0889-5406(03)00200-2)

Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides FG. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Publica*. 2020;37(1):32-41. Doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Tenorio D. “El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018. Pensamiento crítico de la Facultad de Ciencias Económicas. UNMSM. Facultad de Ciencias Económicas.2018.

Vera-Monge V, Inqa-Chávez, C., & Atamarí-Anahur, N. Satisfacción laboral del personal de salud en una zona de conflicto armado de Cusco, Perú, 2013. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 76, No.3, pp. 289-290). UNMSM. Facultad de Medicina.

Werther, W. B., davis, K. (1987). *Administración de personal y recursos humanos* (2a. ed.). madrid: mcgraw-Hill.

Worf, M.G. (1970) Teoría de la gratificación de la necesidad: una reformulación teórica de la satisfacción/insatisfacción del trabajo y la motivación laboral. *Journal of Applied Psychology*, 54, 87–94.

## **Anexos**

## **Anexo 1.**

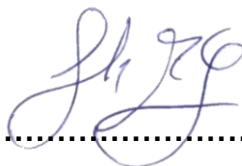
### **Declaratoria de Autenticidad del Autor**

Yo, Jhossimar Franklin Prado Gutierrez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada “Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y público”, son:

1. De mi autoría.
2. La presente tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente tesis son reales, no han sido falseadas, ni duplicadas, ni copiadas.

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

Lima, 26 de julio del 2021



.....  
**Jhossimar F. Prado Gutierrez**

## **Anexo 2.**

### **Declaratoria de autenticidad del asesor**

Yo, Eliana Soledad Castañeda Núñez, docente de la Escuela de posgrado Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada “Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y público”, del estudiante Jhossimar Franklin Prado Gutierrez constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de julio del 2021

.....

Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad

DNI: 08104562

### Anexo 3.

#### Consentimiento informado

A través del presente documento yo ..... identificado(a) con DNI N°.....expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado “**Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y público**”. Habiendo sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la máxima confidencialidad.

-----

Firma

## Anexo 4.

### CUESTIONARIO

**Estimado amigo (a):** Muy buenos días, agradecemos su colaboración llenando la siguiente encuesta. La información que suministre será muy **CONFIDENCIAL y ANÓNIMA**. Estamos interesados en evaluar la percepción que tienen Usted de su empleador y sobre los servicios prestados, sus resultados serán muy provechosos para mejorar nuestra atención.

**Datos Generales: Complete llenando sus datos o marque con un aspa según corresponda** Edad: Sexo: M \_\_\_ F\_\_\_ Labora en: \_\_\_\_\_

	<b>DIMENSIONES</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	<b>NIVEL REMUNERATIVO</b>					
1	Está usted de acuerdo con los honorarios profesionales que Usted recibe.					
2	Considera usted que los procedimientos dentales deben estar en relación a su remuneración					
3	El número de pacientes que usted atiende por turno, está en relación directa a su remuneración.					
4	Está de acuerdo con las bonificaciones (escolaridad, aguinaldos, etc.) que recibe					
5	La actualización de su legajo personal (curriculum vitae) de sus capacitaciones inciden en tus remuneraciones					
	<b>PROMOCION Y ASCENSOS</b>					
6	Considera que el cargo de coordinador (no remunerado) le permite postular a un cargo superior					
7	Considera que para asumir una Jefatura debería tener una capacitación en gestión (Seminario, Diplomado)					
8	Considera que para asumir el Cargo de Director de CAP debería tener una capacitación en gestión (Maestría)					

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
9	Está de acuerdo con las Unidades dentales para la atención de pacientes					
10	Recibe usted la cantidad apropiada de insumos para sus procedimientos dentales					
11	Considera Usted que los instrumentos del servicio dental son apropiados en los procedimientos que realiza.					
12	La bioseguridad que su institución brinda en el servicio dental, lo considera					
<b>CAPACITACIÓN</b>						
13	Está de acuerdo con los gastos de su auto capacitación como seminario, diplomado, especialidad.					
14	Está de acuerdo con las capacitaciones como: Seminario/Taller/Pasantías, que promueve su institución en el año.					
15	Las capacitaciones realizadas han mejorado su poder resolutivo en sus tratamientos.					
16	Considera que los cursos de capacitación es responsabilidad de la Institución.					
<b>INCENTIVOS</b>						
17	Está de acuerdo con los bonos otorgados en las metas concretadas al final de año					
18	Está de acuerdo con el sistema de calificación que utiliza su empleador para otorgar estas bonificaciones grupales.					



## TABLA DE VALORES

### **Escala de Nivel de Satisfacción**

18 – 42	Bajo
43 – 66	Medio
67 – 90	Alto

### **Escala de Dimensiones de Satisfacción Laboral**

#### **Nivel remunerativo**

05 – 11	Bajo
12 – 18	Medio
19 – 25	Alto

#### **Nivel de promoción y ascensos**

03 – 06	Bajo
07 – 11	Medio
12 – 15	Alto

#### **Nivel de condiciones para el trabajo**

04 – 09	Bajo
10 – 15	Medio
16 – 20	Alto

#### **Nivel de Capacitación**

04 – 09	Bajo
10 – 15	Medio
16 – 20	Alto

#### **Nivel de Incentivos**

02 -04	Bajo
05 – 07	Medio
08 – 10	Alto

## Anexo 5.

### Cuestionario enviado virtualmente

Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y público

Consentimiento Informado Virtual

Estimado Cirujano(a) Dentista, el presente es un instrumento el cual tiene el objetivo de: Comparar sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y público. Habiendo sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la máxima confidencialidad.

Finalmente mencionarle que la participación de este cuestionario no involucra ningún riesgo para usted, la información que sea brindada será únicamente con fines de investigación.

**\*Obligatorio**

Posterior a lo explicado. Yo, en calidad de participante declaro haber leído y entendido todo lo antes descrito; y acepto participar en este estudio \*

Sí

No

URL: <https://forms.gle/gyT75qRBEpF81Efu7>

**Anexo 6.**

**Ficha de confiabilidad**

**CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: satisfacción Laboral**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	18

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Viltem1	47,33	264,970	,915	,960
Viltem2	47,00	268,727	,797	,962
Viltem3	47,25	270,023	,579	,965
Viltem4	47,00	257,273	,877	,960
Viltem5	48,67	273,152	,575	,964
Viltem6	47,42	251,356	,842	,961
Viltem7	46,75	259,114	,849	,961
Viltem8	46,58	264,629	,811	,961
Viltem9	47,92	292,083	,131	,969
Viltem10	47,92	256,265	,940	,959
Viltem11	47,08	266,447	,900	,961
Viltem12	47,42	254,447	,934	,959
Viltem13	48,08	280,447	,588	,964
Viltem14	47,67	282,061	,338	,968
Viltem15	47,58	244,083	,951	,959
Viltem16	46,67	266,970	,879	,961
Viltem17	47,33	258,242	,905	,960
Viltem18	47,17	263,424	,874	,961

## Anexo 7. Validación por juicio de expertos



### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA SOBRE SATISFACCION LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad de los cirujanos dentistas del CAP III Metropolitano Essalud Región Tacna, año 2018.

DIRIGIDO A: CIRUJANOS DENTISTAS DEL CAP III METROPOLITANA ESSALUD REGION TACNA, PERÍODO ENERO-JUNIO, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. CALDERÓN URRIOLA, Nicolás Fidel

VALORACIÓN: .....

Siempre	Casi siempre	Regular	Pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------	-------------	-------

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

DR. NICOLAS FIDEL CALDERON URRIOLA  
EVALUADOR

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA SOBRE SATISFACCION LABORAL  
OBJETIVO: Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad de los cirujanos dentistas del CAP III Metropolitano Essalud Región Tacna, año 2018.

DIRIGIDO A: CIRUJANOS DENTISTAS DEL CAP III METROPOLITANA ESSALUD  
REGION TACNA, PERÍODO ENERO-JUNIO, 2018  
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MGR. C.D. VANY SALAS ARIAS

VALORACIÓN: .....

BAJA	MEDIA	ALTA
------	-------	------

  
.....  
MGR. C.D. VANY SALAS ARIAS  
EVALUADOR

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA LA PRODUCTIVIDAD

OBJETIVO: Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad de los cirujanos dentistas del CAP III Metropolitano Essalud Región Tacna, año 2018.

DIRIGIDO A: CIRUJANOS DENTISTAS DEL CAP III METROPOLITANA ESSALUD  
REGION TACNA, PERÍODO ENERO-JUNIO, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MGR. WILLY RIVERA GARCÍA

VALORACIÓN: .....

BAJA	MEDIA	ALTA
------	-------	------

  
.....  
MGR. WILLY RIVERA GARCÍA  
EVALUADOR

## Anexo 8.

### COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

#### Planteamiento de las hipótesis estadísticas

H<sub>0</sub>: El grado de satisfacción de los odontólogos que trabajan en entidades estatales no es mayor que los que laboran en consultorios privados.

H<sub>1</sub>: El grado de satisfacción de los odontólogos que trabajan en entidades estatales es mayor que los que laboran en consultorios privados.

#### Estadístico utilizado

Estadístico no Paramétrica de muestras independientes U Mann-Whitney.

#### Resultado

**Tabla 7.** Comprobación de la hipótesis

Variable	Prueba	Estadístico	Valor P
Nivel de Satisfacción	Mann-Whitney U	15.5	0.949

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota. H<sub>a</sub> Privados < Estatal. Nivel de Significancia de 0,05. Programa utilizado Jamovi 1.6.23

#### Interpretación

De acuerdo a al Valor P de la prueba se obtuvo un resultado (0,949) mayor al Nivel de Significancia (0,05) por lo tanto no se rechaza la hipótesis Nula; es decir: El grado de satisfacción de los odontólogos que trabajan en entidades estatales no es mayor que los que laboran en consultorios privados.

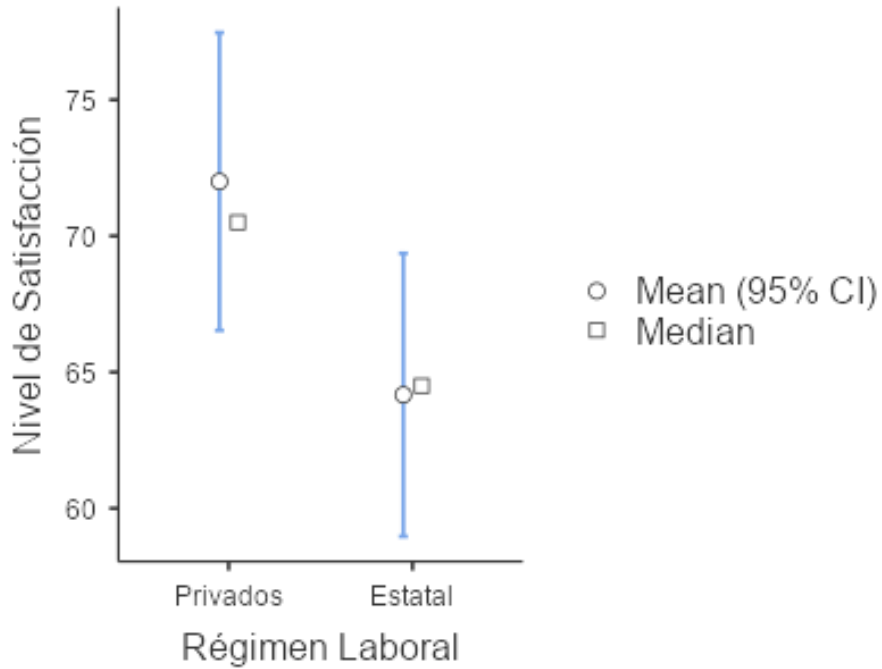


Figura 1. Gráfico descriptivo

Fuente: Tabla 8

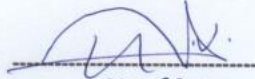
De acuerdo a la figura 1, se observa que efectivamente el nivel de satisfacción de los Cirujanos dentistas privado es mayor que los del sector estatal.



## Anexo 9. Consentimientos informado escaneados


**Consentimiento informado**

A través del presente documento yo  
Pamela Vanessa Ponce Marón identificado(a) con DNI  
N° 41631251 expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.

  
Firma COP. 28736

**Consentimiento informado**

A través del presente documento yo  
Katherine Nichell Valverde Casarain identificado(a) con DNI  
N° 47388039 expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.

  
Firma

Consentimiento informado

A través del presente documento yo  
Juan Omar Villalba Caceres..... identificado(a) con DNI  
N° 41.70.31.25..... expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.



Firma

Consentimiento informado


A través del presente documento yo  
Juan Omar Villalba Caceres..... identificado(a) con DNI  
N° 41.70.31.25..... expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.



Firma

Consentimiento informado

A través del presente documento yo  
Francesca P. Lacerda Huatayo identificado(a) con DNI  
N° 45515716 expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.

  
Firma 45515716

Consentimiento informado

A través del presente documento yo  
Fredy Rubén Quispe Chata identificado(a) con DNI  
N° 46025371 expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.

  
Firma

Consentimiento informado

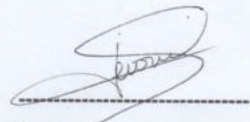
A través del presente documento yo  
Arturo David Miranda Valdivia identificado(a) con DNI  
N° 75036751 expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.



Firma

Consentimiento informado

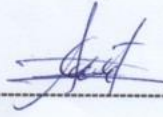
A través del presente documento yo  
Claudia Milagros Torres Miguel identificado(a) con DNI  
N° 70006376 expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.



Firma

Consentimiento informado

A través del presente documento yo  
Ana Yuliana Flores Colano..... identificado(a) con DNI  
N° 71510150..... expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.



Firma

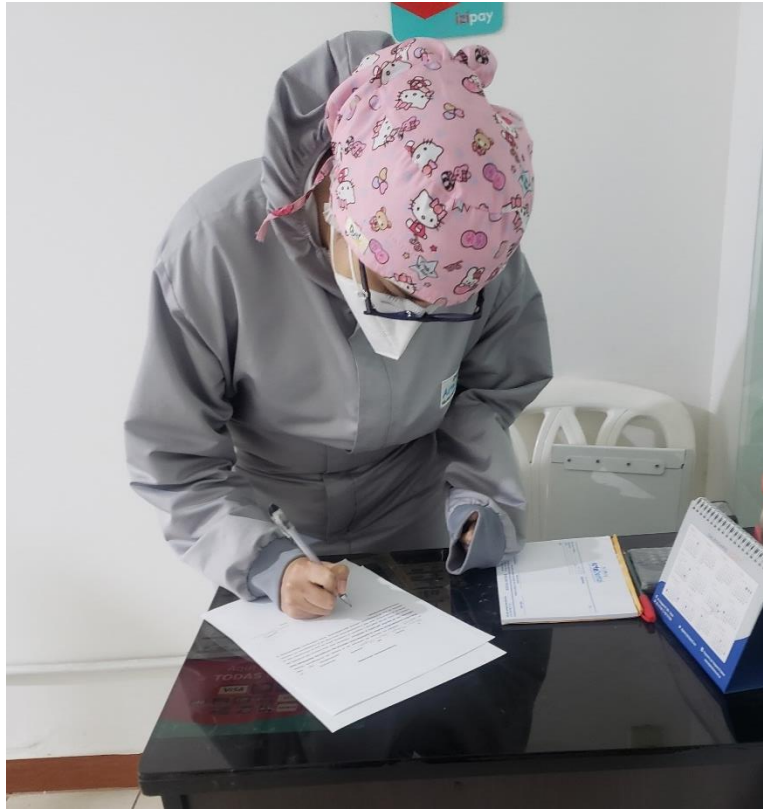
Consentimiento informado

A través del presente documento yo  
Oscar Chuqui Gordon..... identificado(a) con DNI  
N° 44778078..... expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado  
**"Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral de cirujanos dentistas que  
laboran en el sector privado y público"**. Habiendo sido informado(a) del propósito del  
mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se  
vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención,  
además en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la  
máxima confidencialidad.



Firma

## Anexo 10. Fotos de encuestados





## Anexo 11. Encuesta virtual

Formulario sin título ☆ Se guardaron todos los cambios en Drive

Preguntas **Respuestas** 12

12 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los que responden

El formulario ya no admite respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

Posterior a lo explicado. Yo, en calidad de participante declaro haber leído y entendido todo lo antes descrito; y acepto participar en este estudio

12 respuestas

100%

● Sí  
● No