



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del
servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Gonzales Ramirez, Darwin (orcid.org/0000-0003-0418-2174)

ASESOR:

Mg. Sanchez Coronel, Danilo Americo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

CO-ASESORA:

Dra. Campana Añasco de Mejia, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme salud, conocimiento y trabajo, a través del cual es posible realizar mis estudios de postgrado.

A mi madre, por estar presente y ser ejemplo de superación y el motivo para lograr mis metas.

A mi hermano, por todo el apoyo emocional y siempre estar a mi lado.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme las facilidades para poder realizar mis estudios de postgrado, con un sistema educativo accesible a pesar de las dificultades del espacio y tiempo.

A mi docente, Sánchez Coronel, Danilo Americo, por su paciencia, conocimiento y sabia dirección en el desarrollo de mi estudio de investigación. Así también a los trabajadores de salud que me permitieron realizar la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA.	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.	20
3.3. Población, muestra y muestreo.	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento.....	23
3.6. Métodos de análisis de datos.	23
3.7. Aspectos Éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.	32
VI. CONCLUSIONES.	38
VII. RECOMENDACIONES.	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Distribución de frecuencias de las características sociales y demográficas	24
Tabla 2. Distribución de frecuencias de la variable condición de trabajo	25
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la variable condición de trabajo y sus dimensiones	25
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la variable satisfacción Laboral	26
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	27
Tabla 6. Tabla cruzada entre la variable condición de trabajo y satisfacción laboral	28
Tabla 7. Prueba de hipótesis de la condición de trabajo y la satisfacción laboral	28
Tabla 8. Prueba de hipótesis de la condición de trabajo y la necesidad de logro	29
Tabla 9. Prueba de hipótesis de la condición de trabajo y la necesidad de poder	30
Tabla 10. Prueba de hipótesis de la condición de trabajo y la necesidad de afiliación	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Página
Figura 1. Esquema de diseño correlacional simple	20

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: determinar la relación de la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022.

El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional, sobre una muestra de 80 personas del servicio de odontología, conformado por odontólogos, técnicos y administrativos. A su vez, fueron seleccionados a través de un muestreo probabilístico estratificado, se aplicó dos cuestionarios con una confiabilidad de un Alfa de Cronbach de 0,813 para condición de trabajo y un Alfa de Cronbach de 0.760 para satisfacción laboral.

Los resultados mostraron que la condición laboral del personal del servicio es mala y regular, mientras la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución tiene un nivel bajo y medio. Se concluye que existe una correlación positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología, con un p-valor de 0,000, y el $r= 0,966$, esto debido a que se encuentran satisfechos de la forma como laboran.

Palabras clave: condición de trabajo, satisfacción laboral, personal del servicio odontológico.

ABSTRACT

The objective of the research was: to determine the relationship between the working condition and job satisfaction of dental service personnel in a hospital in Lima, 2022.

The study was of a basic, quantitative type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design, on a sample of 80 people from the dental service, made up of dentists, technicians and administrators. In turn, they were selected through a stratified probabilistic sampling, two questionnaires were applied with a reliability of a Cronbach's Alpha of 0.813 for work condition and a Cronbach's Alpha of 0.760 for job satisfaction.

The results showed that the labor condition of the service personnel is bad and regular, while the job satisfaction of the institution's workers has a low and medium level. It is concluded that there is a very high direct positive correlation between the working condition and the job satisfaction of dental service personnel, with a p-value of 0.000, and $r = 0.966$, this because they are satisfied with the way how they work

Keywords: working condition, job satisfaction, dental service personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones de todo el mundo, el elemento humano es el pilar más importante en las diferentes organizaciones; siendo la condición laboral del trabajador cada vez de mayor relevancia, ya que va a depender del recurso humano si se alcanza el logro o el fracaso en la institución. La productividad de las organizaciones se verá reflejado cuando se logre alcanzar las condiciones de trabajo adecuadas, así mismo se manifieste su satisfacción. Las organizaciones deben conocer las necesidades de los trabajadores y a su vez crear los caminos necesarios para que puedan alcanzar su satisfacción en el trabajo y le genere una adecuada calidad de vida (Escalante, 2017; Quispe, 2015).

La Organización Mundial de Salud (2017), señaló que los países en su mayoría tienen problemas relacionados con las situaciones del empleo, lo cual se reflejó en la salubridad de los ciudadanos, lo que evidencia una pérdida del PBI, siendo esta fluctuación del 4% al 6%. De igual forma, las condiciones adecuadas permiten el progreso del personal y su equilibrio psicosocial. Así también, su interacción social y de igual modo elevar su autoestima, lo que se verá reflejado en su salud.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (2019), reportó que a pesar de las economías heterogéneas y de los mercados laborales, hay 1200 millones de trabajadores con diferencias significativas en las condiciones de trabajo, siendo éstas por la carencia de objetivos políticos claros para la mejora del desarrollo sostenido. Además, el 30% de los trabajadores asegura estar en un empleo sin crecimiento en su carrera profesional. A su vez, las mujeres son las que afrontan múltiples desafíos y laboran más horas que los hombres. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo, hace referencia al método que se debe construir con un sistema efectivo de la evaluación del desempeño en el personal de estomatología, siendo este de forma objetiva y justa, lo cual fomente su motivación, a su vez de administrar estándares de trabajo adecuado. Así también, mejorar la estabilidad de la ocupación y el desarrollo del entorno laboral, lo que nos va a permitir un mejor bienestar social (Yamamoto et al., 2021; Ohara et al., 2021).

En Latinoamérica, no es ajeno que los odontólogos no tengan estas circunstancias, en este sentido, en Colombia – Cartagena de Indias, se manifestó que se debe realizar un acercamiento multidimensional, teniendo en consideración

la satisfacción en el trabajo y la ejecución de las expectativas, para permitir un mejor desarrollo de sus funciones. (Romero et al., 2021).

En el Perú, el panorama que se construye es en base a la condición de trabajo y satisfacción del personal de salud. En las diferentes instituciones se registra un desbalance, en este sentido, se hace referencia a las situaciones emocionales que afectan el desarrollo operativo y que se manifiesta en el personal clínico, como también administrativo, considerando los aspectos intrínsecos, porque se evidencia una estrecha vinculación con la satisfacción en el trabajo (Akamine, 2017). Por otro lado, la encuesta de Satisfacción Laboral Nacional (2020), indica que solamente el 24% se siente contento en el ámbito de trabajo. En este sentido, la Country Manager de Ackermann International, indica que, en la actualidad no es exclusivo sólo la consideración del paciente; sino que, de igual forma la pericia del trabajador (Employee Experience); ya que, de manera absoluta esto se genera desde el interior de la institución. Así mismo, mejorando la motivación, la experiencia y compromiso, permitirá una mayor productividad y satisfacción en su entorno laboral. Los empleados satisfechos son un 40 % más productivos y un 80 % más creativos e innovadores.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2018), en relación al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, reveló evidencias estadísticas en todo el país; en concordancia a los accidentes y enfermedades ocupacionales; no obstante, éstas no son el conjunto de los acontecimientos que se reflejan, así mismo no hay un inventario de la fuerza laboral activa en la actualidad, la última referencia de investigación sobre la condición de trabajo por parte del ministerio se realizó en el 2015. Por otro lado, la investigación sobre las situaciones de empleo, riesgo laboral y salubridad, permitió conocer que existe una afección en las condiciones psicosociales, donde del 12% al 41% de la población manifiesta que labora muy rápido y su vez ocultan sus emociones. Esto también se refleja en otros países. (Sabastizagal et al., 2019).

En Lima, durante el 2021 la condición de trabajo se analizó en base a las estadísticas; por lo cual, el registro indicó que el promedio de los versados en salubridad es de 41% y que no tenían un contrato laboral. Por lo tanto, se explica la inesperada demanda de puestos de trabajo para velar por el incremento de los pacientes que necesitan ser atendidos. En este sentido, hay un incremento en la

informalidad laboral en el área de salud, por lo que, el problema informal del empleo origina desigualdades y también carencia de equidad. En la actualidad, la gestión del gobierno carece de procedimientos estratégicos e idóneos para supervisar y dar ejecución a lo determinado por las leyes laborales en el país (Raraz et al., 2021; Carhuancho et al., 2021).

En un hospital de la capital, en el servicio de odontología se encontró resultados desfavorables en el personal que labora. Así mismo, esto se vio reflejado en la carencia de las condiciones laborales, lo cual es imprescindible para desempeñar sus funciones y poder mejorar las atenciones del usuario. Un aspecto importante es la verticalidad, la poca socialización, el medio ambiente y equipamiento poco actualizado e insuficiente. De igual manera este aspecto se evidenció en su satisfacción laboral, ya que fue considerable. El personal del servicio en este sentido, no alcanza los logros de la organización, a su vez el reconocimiento no es igualitario y la integración social del personal no se encuentran dentro del desarrollo organizacional, produciendo resultados negativos en la institución.

Por consiguiente, esta investigación permite analizar la problemática antes señalada y formular la subsecuente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022?, en consecuencia, se desprende los problemas específicos: 1. ¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con la necesidad de logro del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022? 2. ¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con la necesidad de poder del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022? 3. ¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con la necesidad de afiliación del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022?

El estudio de esta investigación tiene justificación teórica, porque aportó nuevas perspectivas en la dirección del personal de salud de los centros hospitalarios, siendo de importancia el conocimiento de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, en este sentido, valorar el factor intrínseco del recurso humano que por consiguiente se ve afecto en la prestación del servicio de salud, no obstante, teniendo un efecto sobre su productividad laboral, además se justifica en la práctica, porque el resultado de la pesquisa permite estimar mejores

estrategias en las diferentes instituciones de salud y tener una mejor eficacia en el desarrollo laboral.

Asimismo, en la justificación metodológica, se puede afirmar que los instrumentos validados y con la confiabilidad, permitirán su uso para futuras investigaciones.

El objetivo general del estudio es determinar la relación de la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022; además, los objetivos específicos son: 1) Establecer la relación de la condición de trabajo y la necesidad de logro del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022. 2) Establecer la relación de la condición de trabajo con la necesidad de poder del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022. 3) Establecer la relación de la condición de trabajo con la necesidad de afiliación del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022.

Asimismo, la hipótesis general del estudio es que existe correlación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022; además, las hipótesis específicas son: 1) La condición de trabajo con la necesidad de logro se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022. 2) La condición de trabajo con la necesidad de poder se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022. 3) La condición de trabajo con la necesidad de afiliación se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, Ramli (2019), con el objetivo de evaluar el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados de un centro de salud en Yakarta, con la metodología de enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, tuvo como muestra a 82 empleados, utilizando como instrumento un cuestionario de Razig y Maulabakhsh (2015). Encontró, que el impacto del clima laboral es positivo y significativo en la satisfacción laboral, a razón del valor (t de 2.0287); así mismo, el ambiente sobre el desempeño (t de 2.102) y la satisfacción en el desempeño también (t de 2.391). Se concluyó, que debe existir una comunicación abierta entre líderes y empleados, también mejorar la línea de carrera e impulsar competencias en el centro de salud.

Asimismo, Cibebe et al. (2018) señaló como objetivo analizar los posibles efectos de la satisfacción laboral sobre la salud física y mental, la felicidad, el bienestar subjetivo y la autoestima, de igual manera la metodología de investigación es de un estudio de diseño no experimental y de corte transversal, así mismo participó 971 adultos en el estudio y el instrumento que se utilizó, es una encuesta en línea que se realizó a todos los trabajadores de la salud sobre la variable en mención. De igual forma, los resultados mostraron que la satisfacción laboral fue fuertemente correlacionada con la felicidad, $r = 0.529$, $p = 0.01$ y la dimensión emocional de la salud, $r = 0,401$, $p = 0,01$; y moderadamente correlacionado con afecto positivo, $r = 0.344$, $p = 0,01$, con autoestima, $r = 0,325$, $p = 0,01$ y con afecto negativo, $r = -0,259$, $p = 0,01$. Se concluyó, que las políticas de gestión y la satisfacción laboral tienen una relación directa y proporcional; por lo que incrementar su desarrollo, permite mejorar los niveles de salud, felicidad, la autoestima y el bienestar; a su vez, desarrollar habilidades, éxito y reconocimiento.

De esta manera, Munir et al. (2020) señaló como objetivo conocer el nivel de Satisfacción Laboral entre los Profesionales de la Salud de CMH en Bangladesh, de igual manera la metodología de investigación es de diseño no experimental de corte transversal, a su vez siendo 574 personas del área de salud y el instrumento que se aplicó fue un inventario de Estrés de las Profesiones de la Salud (HPSI) adaptado por de Alan P Wolfgang. Así mismo, se señaló que se encuentran satisfechos y muy satisfechos el personal de salud militar con su trabajo (61,4%), con el personal de su entorno (86,5%), la condición física laboral (79.4%), con el

departamento administrativo (80,7%), como emplea su capacidad (78,2%) y la habilidad laboral e interés (77,4%). Una mayoría irrelevante (56,7%) se mostró insatisfecha con su salario. Se encontró que el (32,4 %), no está preocupado por perder su empleo y más de la mitad (60,8%) manifestaron estar muy seguros financieramente los próximos 10 años. Es significativa la correlación de la satisfacción de su empleo y el agotamiento en el trabajo ($p < 0,05$).

De esta forma también, Montoya et al. (2020) señaló como objetivo relacionar las dimensiones de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud, de igual manera la investigación es de diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, a su vez, se integró a 71 personas del área de atención primaria, de igual forma se utilizó CVT-GOHISALO para medir la Calidad de Vida Laboral y el Cuestionario S20/23 para medir la satisfacción laboral. Así mismo, se señaló que los altos niveles de satisfacción laboral estaban próximos a 7 y 1 con bajo nivel, en este sentido, el constructo con mejor puntuación fue la supervisión, con una media de 6,2 puntos (amplitud intercuartil =1,20). La condición de vida laboral y la satisfacción laboral, tienen una correlación de 0,733, estadísticamente significativa ($p < 0,001$), de igual forma la seguridad del trabajo y su satisfacción de ($p < 0,05$), siendo significativas. Los centros de salud donde se considere un grato ambiente de trabajo y el reconocimiento, tiene como resultado que permita una mayor satisfacción del personal de salud.

Asimismo, Caicedo et al. (2020), señaló como objetivo demostrar la influencia del tipo de relación laboral, la importancia del contrato psicológico y las repercusiones en la satisfacción laboral de los Odontólogos de la Clínica Médico Odontológica Promta en Antioquia, de igual manera la investigación tiene un diseño ex post factual, de tipo no experimental, de igual manera se integró a 42 odontólogos y el instrumento que se utilizó fue de propia autoría en relación a ambas variables. Así mismo, según se manifestó hay un 61% de insatisfacción en las condiciones laborales y sólo 39% satisfechos en la clínica. Esto se debe a la carga laboral del 86%, la falta de oportunidades, el desarrollo de nuevos conocimientos y de habilidades 63%, así mismo de la participación del personal y el manejo del cambio 57%. Lo cual establece un valor elevado en el riesgo psicológico y social. La vinculación laboral y su satisfacción se ven afectados por la

exposición de riesgos alterando su trabajo. la satisfacción laboral se relaciona con las variables de: vinculación laboral y contrato psicológico.

De esta forma, Romero et al. (2021), señaló como objetivo relacionar satisfacción laboral con la condición laboral de odontólogos de Cartagena, Colombia, de igual manera la metodología es de diseño no experimental de tipo descriptivo y corte transversal, de igual forma se integró a 107 odontólogos generales y los instrumentos para este estudio fue un cuestionario elaborado por el mismo autor en relación a las variables. Así mismo, se indicó que el 55,1% de los odontólogos están complacidos o satisfechos con su trabajo; de estos 62,6 % alegó no estar satisfechos con su pago y así mismo 75,7 % no están satisfechos con los términos del mercado de trabajo. Hay relación significativa de la satisfacción laboral y ser menor de 44 años ($p = 0,003$), ser hombres ($p= 0,007$), ser casado ($p= 0,038$); el tiempo de duración laboral ($p= 0,016$), pago recibido ($p=0,000$), aptitud del trabajador ($p=0,001$) y como también no estar trabajando en algún momento ($p=0,034$). La satisfacción en odontología, así como la condición de trabajo y la ejecución de sus aspiraciones, tienen conexión con los elementos que producen percepción negativa, por lo que la situación odontológica, no es la adecuada actualmente.

En la revisión de los antecedentes nacionales, se encontró a García (2020), cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario durante la pandemia por COVID-19, en el Hospital Regional Docente de Trujillo y la metodología empleada en la investigación es de diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlacional, transversal, donde el personal se integró por 56 enfermeras, de igual modo el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de Satisfacción Laboral de Enfermeras elaborado por Pablos González y Cubo Delgado (2015) y el Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Cisneros (2012). Así mismo el 61% presentó satisfacción laboral ligeramente satisfecho y el 31%, satisfecho. En este sentido, el 68% reveló condiciones laborales moderadas del hospital, el 21% adecuadas y el 11% no adecuadas, de igual manera, se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario ($p<0.05$). De igual forma, se menciona que hay una correlación significativa ($p<0.05$) con las condiciones físicas y psicológicas, pero no en las condiciones sociales.

Así mismo, Oré y Soto (2019), indicó como objetivo, determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin, la metodología es de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal, donde el personal se constituyó en un número de 60 enfermeras, de igual modo el instrumento que se utilizó, se integra por dos cuestionarios validados por el Ministerio de Salud en el año 2002, tanto para la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo. Así mismo, se señala que el 68.3% mostró una cifra promedio de satisfacción en el trabajo, un 28.3% elevado y el 3.3% disminuido. Consecuentemente, en los alcances del desarrollo personal fue de 91,7%, donde se mostró un bajo el nivel de satisfacción, el 66,7% en relación de los beneficios sociales fue una elevada satisfacción y finalmente el 68,3% mencionó tener una regular condición de trabajo, 28.3% adecuado y el 3.3% no adecuado. Por lo tanto, existe relación, entre el nivel de Satisfacción del empleo y las condiciones laborales.

Así mismo, Alfaro (2022), señaló en su objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, de igual forma la metodología de investigación es de diseño no experimental de tipo descriptivo, correlacional y de enfoque transversal , donde el personal de salud se integró por 132 integrantes (médicos, enfermeros y técnicos de enfermería), de igual modo el instrumento que se utilizó para las condiciones de trabajo fue elaborado por Juan Carlos García Ubaque y col. y el segundo fue el Cuestionario Font Roja sobre satisfacción laboral. De igual forma, la variable condición de trabajo indicó que el 52.3% son regulares, 27.3% buenas y 20.5% malas y de la satisfacción laboral el 42.4% es media, 31.8% baja y 25.8% alta. Además, cuando perciben las condiciones de trabajo malas, se refleja una satisfacción laboral baja 18.3%, cuando son regulares la condición de trabajo, se refleja una satisfacción media de 34,1%, y cuando son buenas las condiciones de trabajo entonces se percibe una alta satisfacción laboral de 21.2%. Por lo tanto, la prueba Spearman, $Rho=0.766$, $p\text{-valor}=0.000$ (<0.05) determinó la relación significativa entre ambas variables referente al personal de salud.

De igual forma, Rosario (2018), señaló en su objetivo comprobar si las condiciones de trabajo ejercen influencia en la satisfacción laboral del usuario

interno del Puesto de Salud Las Begonias de la ciudad de Tacna, de igual manera la metodología es de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, donde el personal de salud se integró por 27 trabajadores (Médicos, enfermeras, obstetras, técnicos en enfermería, administrativos y otros profesionales) , de igual modo el instrumento que se utilizó es de Chavarría-Islas RA. en relación a la Satisfacción laboral del personal médico en el servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional y el de Condiciones de trabajo de Cisneros Centeno C. Así mismo, se contempló que las condiciones laborales en el puesto de salud tienen un valor intermedio de 74.1%. En relación; a lo que se aprecia del empleador, se señaló que las condiciones físicas y sociales es de tipo regular, obteniendo un 81.5% en ambas. El indicador de respeto y el reconociendo del personal, son satisfechos en un nivel medio de 88,9% ambos. Las condiciones laborales producen una fuerte significancia de Tau de kendall ($p=0,000$) sobre la satisfacción del trabajo.

De igual manera, Jaime (2020) señaló como objetivo establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo, de igual forma la metodología que se utilizó, es de diseño no experimental y de tipo descriptivo de corte transversal, así mismo se integró a 20 profesionales de enfermería, el instrumento que se utilizó para la variable condiciones de trabajo fue de Cisneros 2011 y la satisfacción laboral de Frederick Herzberg. En relación a las condiciones laborales se indicó que el 60% son regulares, 20% buenas y 20% malas, así mismo en la satisfacción laboral se mencionó que el 55% son regulares, 40% buenas y 5% malas, por lo que existe un coeficiente de Pearson $r: 0.963$, lo que indica que hay relación positiva entre las variables de investigación.

Así mismo, Larico (2021) señaló como objetivo establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, de igual manera la metodología es de diseño no experimental de tipo relacional de corte transversal, de igual manera se integró a 60 trabajadores de salud, así mismo el instrumento que se utilizó para la variable condiciones de trabajo fue elaborado por Cisneros 2011 y la satisfacción laboral por el MINSA. Así mismo, las edades predominantes son de 31 a 41 años, como también de 41 a 50 años, siendo en su mayoría mujeres que tiene de 6 a 10 años de servicio y nombrados; así mismo, se evidencia que hay

una apreciación regular de 90% de la condición laboral, siendo de mayor percepción la psicológica del 93,3%, en este sentido el nivel de satisfacción del personal se encuentra parcialmente satisfecho 66.7%. Se concluyó que hay correlación alta y significativa, siendo p valor de 0,000 donde $p < 0.01$, entre las variables.

Los argumentos en relación a la definición de **Condición de trabajo**, según la teoría de la Demanda y Control de Robert Karasek en 1979, señala que es la salud psicosocial que se da entre la demanda de las condiciones físicas, sociales y psicológicas del empleado y a su vez del control o autonomía que tienen los trabajadores para poder desarrollar sus habilidades y potencialidades (Garí y Martín, 2021).

Así mismo en el Ministerio de Salud, en el DS N.º 005-2012-TR, ley 29783 y en donde se ratificó en el DS N.º 007-2016-SA, se denominan a factores y medios que existen durante el trabajo y que inciden en la ocurrencia de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores, Por lo tanto, se incluye a las condiciones físicas y psicosociales.

Así también, la Organización Mundial de la Salud (2017) señaló, condición laboral es el elemento esencial para la vitalidad del empleado y que tiene correlación con aspectos que influyen en la organización y su progreso como; obligaciones de tipo contractual, medio ambiente, formulación adecuada donde uno se desempeña. Estos son aspectos que son reflejados en la salubridad, en la praxis profesional, también en la circunscripción de su hogar y su ambiente comunitario.

La Organización internacional del trabajo (2018), señaló que hay una variedad de formas de clasificación de las condiciones laborales, en este sentido; pero enfocándose en áreas como las condiciones físicas o del desempeño de las funciones, psicológicas y sociales de las empresas. De igual modo; el Ministerio de Salud 2002, señaló esta referencia y que son tres clasificaciones (condiciones físicas, psicológicas y sociales), así mismo, argumentó que son aquellos elementos que están presentes en el área laboral y que influyen en su seguridad, así como también en la estructura organizacional sanitaria (Ore y Soto, 2019).

En este sentido, el Departamento de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Massachusetts (2020), señaló que son un conjunto de situaciones que alteran el ambiente de trabajo y el lugar donde se desarrollan; así como los

aspectos del horario laboral, las condiciones físicas y lo relacionado con las bases legales de los trabajadores y sus competencias.

Además, el personal que labora en las entidades sanitarias de manera organizada y calificada se ven influenciados por los aspectos de la salud física, emocional y comunitaria, siendo de manifestación tangible en su capacidad de funcionamiento, adecuación y su producción social (De la guardia y Rubalcaba, 2020).

Por este sentido, se debe asegurar el buen desarrollo de sus funciones, en relación de la seguridad y salubridad; de igual manera, la Organización Internacional del Trabajo (2022), mencionó que las características referidas, es el fundamento decisivo para el desarrollo de un trabajo idóneo. En este sentido, permite que los trabajadores tengan una mayor producción y alcancen los objetivos institucionales; así mismo, las condiciones de trabajo son los principios fundamentales para el confort y la salubridad de los empleados, ya que nos permite intervenir en aspectos relacionados con el crecimiento del trabajador y en el desarrollo de sus funciones, para lograr una mejor productividad y bienestar del empleado (Cacua et al., 2017).

De esta forma también, se mencionó que, dentro de un servicio de atención de salud, las personas que trabajan en la mencionada organización deben presentar el máximo de su bienestar físico, mental y social para lograr los objetivos institucionales. Siendo este aspecto de carácter individual de los que laboran en cada unidad de los servicios y de su círculo social de trabajo (Saldaña et al., 2019).

Así mismo; se indicó que están simbolizadas por una serie de componentes que integran el ambiente donde se circunscribe su desarrollo laboral, en este sentido, abarca la integración de las condiciones del puesto laboral, el ambiente donde se desarrolla y su organización de trabajo. Las condiciones de trabajo cuando no son aptos o debidamente controlados, se pueden convertir en riesgos de salud para los trabajadores de una organización hospitalaria (Vallebuona, 2011).

Igualmente, hay múltiples temas inmersos como: el tiempo de su labor, el pago por su actividad de trabajo y también lo relacionado con la salubridad física y cognitiva, para que permita un mayor confort del personal que labora y también la continuidad en el crecimiento de las funciones del personal de atención médica (Moura et al., 2020).

Las dimensiones se argumentan en el Ministerio de Salud, en el DS N.º 005-2012-TR; siendo las condiciones físicas, las condiciones psicológicas y las condiciones de tipo social.

En referencia a la **condición física (Dimensión 1)**, es la condición ambiental de trabajo en las que se encuentra el empleado, cuando ocupa un cargo en la entidad; es decir, el medio físico en el que el empleado realiza sus funciones. A su vez está influenciado por tres grupos de condiciones: las condiciones propias del ambiente, de tiempo y sociales (Chiavenato, 2011).

A su vez, se entiende como el aspecto relacionado con el entorno laboral, con el medio ambiente; correlacionado con un lugar seguro para brindarle la salvaguarda al empleado. También existen otros elementos que se manifiestan en el crecimiento de sus actividades, como el esfuerzo físico, el cual se produce durante el horario laboral, originando cambios en las funciones de la organización. Así mismo, esto tiene un efecto en el crecimiento de sus competencias y aptitudes de los empleados en salud (Sánchez, 2017).

De esta manera, el Instituto de Ciencias Hegel (2021) mencionó que la actividad laboral sea física o intelectual, debe tener un tiempo establecido, según el artículo 25 de la carta magna, la jornada laboral máxima es de 48 horas, con un promedio 8 horas desde el primer día de la semana hasta el día sábado. El tiempo de las actividades laborales pueden excederse más de lo legal, sino afectaría a su condición física del trabajador.

Así mismo, se indicó que el personal de salud se ve enfrentado a los cambios suscitados en el transcurso del tiempo y que se ve influenciado en el desarrollo de sus funciones. En este sentido, las condiciones del medio ambiente deficientes en infraestructura, insumos defectuosos, así también el aumento de las horas de trabajo, la presión cognitiva de las funciones, afecta al recurso humano y la ejecución de su desempeño laboral (Luengo et al., 2020).

Así también, en estomatología, se mencionó que el ambiente afecta el desarrollo de sus funciones, porque son capaces de promover daño al personal que asiste a las consultas, es por ello que se denominan los agentes físicos, los cuales son; el sonido no deseado, la vibración, el alumbrado, temperatura y humedad, radiación ionizante y el ambiente electromagnético, por lo que las condiciones

laborales son de consideración para una adecuada atención al público y al personal de igual forma (Días et al., 2019).

La condición psicológica (Dimensión 2), está relacionado con mejorar la eficiencia y competitividad de la organización y hacer el trabajo correctamente para que se pueda realizar sin poner en peligro la salud y el bienestar de los empleados; a su vez, contribuye a la economía en este sentido (Uribe, 2016).

Según refiere la OMS, es el equilibrio que tiene una persona y el desarrollo con el medio social. Estas condiciones permite que se realice las actividades dignamente y disfrutar de la seguridad de la vida. En el mundo se estima que el 30 % de la población y el Latinoamérica el 40% padece de problemas relacionados con el agotamiento laboral, siendo de causas psicológicas en el trabajo. Por lo tanto, tenemos que comprender que la manifestación de emociones, sentimientos, las interacciones sociales y su armonía de vida, deben ser de preocupación y de mucha importancia en las instituciones y todas las sociedades en general, para un buen crecimiento del desempeño laboral.

Así mismo; los procesos cognitivos, se verán reflejados en las competencias del desarrollo laboral y en su vida familiar, donde la persona podrá participar en múltiples diligencias y contribuyendo al bienestar de la comunidad (Gómez y Calderón, 2017).

De igual manera, las condiciones psicológicas se manifiestan en el entorno de los empleados, a través de la comunicación que tienen, lo que permite adaptarse y determinar una conducta en la estructura organizacional, lo cual se verá manifestado en el ejercicio laboral (Leplat, 2020).

Así también, durante el desarrollo de las funciones labores del personal de salud, deben presentarse las condiciones psicológicas adecuadas en el medio organizativo, pero si estas no se encuentran equilibradas, en este sentido sus cogniciones, tendrá un efecto en la falta de integración social y sus competencias (Porras, 2017).

En consecuencia, en el desarrollo de las actividades odontológicas del personal profesional, técnicos dentales y los trabajadores del área de administración, tuvieron una afectación que varía en función del cambio de roles o de redistribución en áreas distintas, cuya manifestación se evidenció en la pandemia en un grado mayor. Pero, también se señala en los hallazgos un elevado

predominio relacionado con el Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG), esto afectó directamente en su trabajo, familia y también a su círculo social. El constante cambio en el modelo de trabajo, la ausencia de capacitación y las dificultades comunicacionales provocó muchas inseguridades e inquietudes; por lo que se reflejó en el detrimento del desarrollo de sus funciones y también en su producción laboral. En el ejercicio de las condiciones señaladas, estas se verán evidenciadas en el entorno de los empleados y va a permitir que tenga un efecto en el impacto psicológico y social de las áreas odontológicas, por lo que se debe tener una adecuada planificación futura y sostenible, así también una evaluación constante del personal que labora para manejar estos cambios (Mahendran et al., 2020).

Los profesionales en el ámbito del tratamiento oral, tienen mucho más estrés en el trabajo que otros versados, debido al espacio reducido donde desarrolla su función de atención, así como también en el ambiente que labora y por las posturas que dispone en las consultas, por lo que la salud mental se ve afectado, reflejándose en su actitud, ansiedad y sueño. De igual manera, el agotamiento mental o emocional, produce estos desenlaces, afectando las interacciones con el paciente, así también en sus responsabilidades hospitalarias y en la resolución de sus decisiones. De igual manera, las condiciones psicológicas tienen una connotación social y demográfica. Sería idóneo considerar el adecuado abordaje por los profesionales en estomatología, como lo hacen otros centros de investigación, como: Asociación Dental de California, Asociación Dental Canadiense, el Consejo Dental General del Reino Unido y la Asociación Dental de Minnesota (Song et al., 2017).

La condición social (Dimensión 3) constituye las relaciones interpersonales y la comunicación, los cuales están vinculados en todo nuestro proceso evolutivo y que permite un desarrollo competente, a su vez de forma acertada y efectiva en los diferentes contextos sociales que nos desenvolvemos (Vásquez, 2017).

A su vez, es el proceso evolutivo de las diferentes sociedades jerarquizadas, donde se interaccionan para alcanzar la realización de los objetivos dentro de una organización. Así mismo, el trabajo permite dar un sentido positivo a la vida, permitiendo las relaciones personales y su vinculación con la colectividad. También el desempeño laboral se encuentra relacionado a la productividad, cultura y

satisfacción social. La variación de los estados afectivos permitirá cambios el comportamiento organizacional (Tirado et al., 2017); así también, en el Perú se indica que hay poco recurso humano en las atenciones de los pacientes, por lo que la productividad se vería afectada (Soto, 2019).

En referencia a la **satisfacción laboral (Variable 2)**. Según David McClelland, es la respuesta de cambio afectivo, resultante de enfrentarse a motivaciones sociales (logro, poder y afiliación), siendo estos no aprendidos, lo que predispone a comportarse de manera particular en el lugar de trabajo y en la resolución de tareas, independiente del género, edad y cultura, lo que determina la satisfacción y el éxito.

Así mismo; la satisfacción en el trabajo, es el comportamiento o conductas por parte del trabajador en relación con su empleo y siendo reflejado en su vida personal. Si la persona desea sentirse bien en la vida, debe estar más satisfecho con su actividad laboral. Así mismo, la calidad de servicio del personal se verá reflejado en las atenciones (Chiang y Rebolledo, 2020).

De igual forma, la satisfacción de los empleados; es el bienestar de los trabajadores desde la perspectiva de su satisfacción cognitiva y afectiva. En conceptos actuales, se puede distinguir que la satisfacción laboral, está determinado por la ecuanimidad de las fuerzas laborales (situacionalismo), las que se ejercen sobre los empleados para adaptar su comportamiento y actitudes, así también constructos cognitivos (disposicionalista) cuya estabilidad es relativa en el tiempo en las diferentes organizaciones (Pujol y Dabos, 2018).

La satisfacción tiene implicancias en diferentes aspectos como en las atenciones del paciente, los empleados, el rendimiento laboral, el esfuerzo organizacional, la responsabilidad y la gestión. Un adecuado manejo de lo mencionado, va a permitir el aumento de la satisfacción del empleado. Así mismo, su dinámico puede cambiar en base a su propia expectativa (Rojas, 2019).

Así mismo, se menciona que la satisfacción es subjetiva y compleja, producto de emociones agradables en el trabajo (González, 2017). La satisfacción laboral, está muy correlacionado con la adecuada atención de los pacientes, así mismo de la comunicación afectiva (Morales, 2017).

En esta misma línea, los fundamentos de mis dimensiones se basan en la teoría de McClelland, que se le conoce también como la teoría de las tres

necesidades motivacionales. Si bien es cierto, esto es inherente al ser humano. Se debe comprender que en el transcurrir del tiempo se va moldeando; de acuerdo, al desarrollo de su vida y su trabajo. El desarrollo de la necesidad de logro, permite al personal alcanzar las metas organizacionales, así también; el poder implica ser un líder y que exista la competitividad del personal para sobresalir, de igual manera la afiliación permitirá una mayor socialización en la institución, pero no siempre hay una igual en las jerarquías, sino es dinámico.

David McClelland, posteriormente a las dos décadas de la investigación de Abraham Maslow, realizó la publicación de su estudio en su libro *The Achieving Society*, en donde indicó cuales son las necesidades motivacionales. En base a la pesquisa realizada, determinó tres necesidades del comportamiento humano, los cuales son: la necesidad de logro, de poder y de afiliación (Chiavenato, 2017). Todos los comportamientos humanos son aprendidos, en base al desarrollo evolutivo que se va adquiriendo durante su infancia y se puede visualizar en la adultez, en este sentido, las necesidades van variando una de otra. En vista de las múltiples apreciaciones, la teoría de McClelland es la más conveniente en desarrollar e investigar las necesidades de la satisfacción laboral (Moreno et al., 2019). En este sentido, McClelland fundamenta sus necesidades en tres aspectos, las necesidades de logro, de poder y afiliación.

En referencia a los argumentos la **(Dimensión 1). La Necesidad de Logro**, es la resolución de problemas, conseguir metas o el prestigio en una posición determinada dentro de una organización (Gestión de Proyectos Master, 2019).

De igual forma, se menciona que es el estímulo para salir adelante, lograr las metas y alcanzar el prestigio en la organización. El estímulo natural de la necesidad motivacional del logro, es hacer algo mejor, hace referencia al comportamiento, a la conducción individual para la satisfacción intrínseca en la realización de sus funciones. En este sentido, las tareas para realizar deben ser de moderada dificultad, ya que ofrecen una alta tasa en su desarrollo; y a su vez, evidencian que se podrán hacer mejor. Las personas que desempeñan múltiples funciones laborales prefieren trabajar en condiciones en las que el incentivo de logro sea elevado. También se indica que cuando las personas tienen un elevado nivel de logro, son de asumir el resultado por su rendimiento, en este sentido; asumen una gran responsabilidad, ya que de esta manera pueden estar satisfechos

en hacer algo mejor. De igual forma las personas con una elevada necesidad de logro, son más propensas a indagar por la información y de esta forma mejorar en las actividades que realiza; así también, evita la monotonía (Porrás, 2018). Así mismo, la necesidad de logro es la conducción individual para la satisfacción intrínseca en la realización de sus funciones. En este sentido, es, es el impulso para lograr objetivos, metas y obtener éxito. El incentivo de la necesidad de logro es, hacer algo mejor, es el actuar por el bien mismo por la satisfacción intrínseca de hacer las cosas cada vez mejor. Así mismo siempre buscan nuevos desafíos, por eso pueden movilizarse a otras tareas más desafiantes y que sean de grado moderado en su realización (Morán y Fínez, 2019).

(Dimensión 2). La Necesidad de Poder, es el anhelo que se tiene para controlar a otros individuos, como también incidir en su conducta o de ser encargado de un número de personas y de su actividad laboral, provocando cambios. De igual forma, se señala que las personas con necesidad de poder, son líderes que ejercen influencias positivas en los grupos sociales, así mismo estas personas disfrutan de estar a cargo de proyectos tareas y funciones, como también disfrutan en las ocasiones que compite con las demás personas de la organización (Benavides, 2017).

En este sentido, buscan beneficiar a todos y también a la organización. Los que ejercen un liderazgo efectivo, son los que tienen la necesidad de poder, como también de influencia; ya que, a través del mismo, sabe que se realiza las actividades en la organización. Cuando existe una conjunción de una elevada necesidad de poder, hay un bajo nivel de afiliación y una alta inhibición de la actividad, se denomina "síndrome del motivo del poder imperial" o "síndrome del motivo del liderazgo". Así también lo denominó, Boyatzis (1982), el síndrome de motivo de poder, donde varias pesquisas indicaron como parte del resultado de los perfiles motivacionales en el comportamiento que ejercen los cargos de gerencia (Andersen, 2018).

Así mismo, el estudio sobre esta necesidad se refiere a lo siguiente: que el individuo tiene un mayor interés por el efecto y reputación que se pueda obtener por afiliarse al poder de los grupos sociales formales y las responsabilidades que conllevan. En el desarrollo de las sociedades, las personas con elevadas necesidades de poder siempre se encuentran en una coyuntura competitiva, cuyo

estímulo es el estatus y pretendiendo obtener algún distintivo del mismo. En este sentido, las personas con estas características tienen una mayor presión en sus funciones laborales, porque se les da una mayor responsabilidad encomendándole recursos con mucho valor (Rybnicek et al., 2019).

De esta manera, también hace alusión que la necesidad de poder de una persona tiene la capacidad de influenciar, guiar e instruir a otras personas. Se puede categorizar de dos maneras; el poder personal y el poder social. Las personas que desean adquirir el poder personal, tienen aspiraciones de dirigir a otros, lo cual es considerado inadmisibles. Pero las personas que buscan un poder social (poder institucional), son los que ayudan a planificar los esfuerzos de los empleados para alcanzar las metas de la organización que pertenece. Se busca que los líderes tengan mayor poder social y puedan influir más que los de poder personal. Los que buscan la necesidad de poder, necesitan poder edificar una reputación, control, mayor decisión, supervisión y comunicación en la organización. No se basa en instaurar un sistema autoritario, ni ser arbitrario, la motivación del poder, es la capacidad que tiene la persona en poder manipular por medio de la persuasión, para poder alcanzar el éxito de las organizaciones (Carbajal et al., 2021). Si tienes que determinar lineamientos en una institución y son decisiones firmes, tienes que tener una disminuida necesidad de afiliación; para que no te afecte las opiniones no positivas por las demás personas. Los gerentes en las organizaciones que manifiesten una disminuida necesidad de afiliación y una elevada necesidad de poder social, tienen influencia en los jóvenes que laboran. Un gerente afectivo de una organización o un jefe de un área en un centro hospitalario debe tener una necesidad de poder elevada, una necesidad de logro medido y disminuida necesidad de afiliación (Bhattacharya y Mittal, 2020).

(Dimensión 3). La Necesidad de Afiliación, se define como el proceso de socialización que hacen las personas, al integrarse en grupos, con la finalidad de poder interactuar, dialogar con los integrantes que laboran dentro de una organización. Este tipo de necesidad busca poder difundir una representación adecuada de la persona, con la finalidad de poder generar coaliciones y poder percibir está en la mejor jerarquía de la organización. Es un requerimiento muy importante en las instituciones, porque existe una valoración por el desarrollo del trabajo en equipo. Además, las personas con una necesidad de afiliación en una

organización, buscan la interrelación con los grupos de trabajo, formar fuertes lazos de amistad, sentirse aceptado y apreciado, para un adecuado clima organizacional (McClelland, 2012). Les satisface estar en entornos laborales cuyo desarrollo sea colaborativo, donde puedan socializar (Baptista et al., 2021).

Así mismo, de forma frecuente buscan la proximidad de grupos humanos y tener adecuadas interacciones de cordialidad para satisfacer sus necesidades de afiliación. Las diferentes necesidades fluctúan de forma distinta en cada persona, siendo estas reflejadas en la activación de las áreas cerebrales con mayor intensidad cuando se encuentran las recompensas cercanas y, por lo tanto, se sienten más satisfechos. También son personas sensibles, frente a las opiniones de los demás, prefieren entornos cooperativos y no competitivos (Dissanayake y Kodagoda, 2021). De igual forma, estas necesidades de afiliación elevadas buscan la preferencia de los amigos que, de compañeros especialistas de su centro de labores, así también evitan los conflictos y se adaptan a los otros grupos para una adecuada relación interpersonal (Erciyas, 2019).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

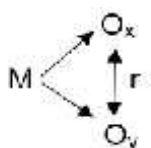
La investigación tiene un enfoque cuantitativo, así también es de tipo básica porque busca describir hechos para analizar e incrementar los conocimientos teóricos entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así mismo, se conoce como fundamental porque configuran el sustento teórico y científico dentro del marco referencial; lo que serán objeto de contraste con la hipótesis y la realidad problemática, para obtener conclusiones teóricas (Valderrama, 2016).

Diseño no experimental, debido a que se llevó a cabo sin manipular variables; transversal porque describe, evalúa y analiza situaciones, así como la repercusión de determinadas variables en un periodo de tiempo; descriptivo, y correlacional, porque establece relaciones entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño de investigación

Siendo:



M = muestra

O_x = V1(Condición de Servicio)

O_y = V2 (Satisfacción Laboral)

r = Coeficiente de correlación causal

3.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual. Se denominan a factores y medios que existen durante el trabajo y que inciden en la ocurrencia de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores, Por lo tanto, se incluye a las condiciones físicas y psicosociales. (Ministerio de Salud, en el DS N.º 005-2012-TR)

Definición operacional. La variable fue medida a través de un cuestionario tipo Likert con 15 preguntas, que indagan sobre las tres dimensiones: condición física, psicológica y social. Así mismo presenta nueve indicadores, con los rangos y niveles de bueno, regular y malo (Anexo 1 y 2).

Definición conceptual. Según David McClelland, es la respuesta de cambio afectivo, resultante de enfrentarse a motivaciones sociales (logro, poder y afiliación), siendo estos no aprendidos, lo que predispone a comportarse de manera particular en el ámbito laboral y en el desarrollo de tareas, independiente del género, edad y cultura, lo que determinará la satisfacción y el éxito (McClelland,1989)

Definición operacional. La variable fue medida a través de un cuestionario tipo Likert con 15 preguntas, que indagan sobre las tres dimensiones: motivacionales de logro, motivación de poder y de afiliación. Así mismo presenta siete indicadores, con los rangos y niveles de alto, medio y bajo (Anexo 1 y 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: En este aspecto, a efectos de la presente investigación, la población se conformó por 100 personas del servicio de odontología en un hospital de Lima, los cual está integrado por odontólogos, técnicos y administrativos.

Criterios de inclusión: El personal de salud que esté dispuesto a colaborar con la investigación a través del consentimiento informado, así mismo que tengan más de 6 meses laborando.

Criterios de exclusión: Personal de salud que labora menos de 6 meses y que no responda de manera completa la encuesta.

Muestra: La muestra se calculó mediante fórmula de población finitas obteniéndose un total de 80 unidades muestrales (ver anexo 8).

Muestreo: fue probabilístico estratificado, la unidad muestras está conformada por el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, el cual estarán conformados por odontólogos, técnicos y administrativos.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de dato utilizadas en la investigación son el uso de encuestas y cuestionarios como instrumento para registrar datos observables que reflejen fielmente las variables que el investigador está considerando. (Hernández y Mendoza, 2018).

En la variable condición de trabajo se utilizó la encuesta es de tipo Likert, el cual se validó por el Ministerio de Salud, MINSA/DGSP/DESS/DGCA del 2002, a su vez retomado de investigaciones de (Ore y Soto, 2019). Así mismo, el desarrollo dura un aproximado de 20 minutos. Se valoró la condición de trabajo, con 15 proposiciones; con una escala de cinco condiciones (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo o ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo); según sus dimensiones, condición del desempeño laboral (5 ítems), condición psicológica (5 ítems) y condición social (5 ítems); cuyo valor final es satisfacción laboral bueno, regular y malo; asimismo, su validez y la confiabilidad tiene un α de Cronbach = 0.95 (Anexo 2).

Para la variable satisfacción Laboral, es instrumento fue el cuestionario que mide la Escala de Motivación – MLP, realizado por los autores Steers y D. Braunstein en el año de 1976. En el Perú se realizó la adaptación por Palma en el año 2000, para la presente investigación se usó esta versión. Se entregó de forma individual y se aplicó a todo el personal de la investigación. Y su duración es de un tiempo aproximado de 20 minutos. La escala MLP, está sustentada en la teoría de

McClelland, se elaboró para medir las tres dimensiones de motivación: Logro, Poder y Afiliación.

La valoración de la satisfacción laboral consta de 15 preposiciones; con una escala de cinco condiciones (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo o ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo); según sus dimensiones, satisfacción de logro (5 ítems), satisfacción de poder (5 ítems) y satisfacción de afiliación (5 ítems); cuyo valor final es satisfacción laboral es baja, media y alta; asimismo, para su validación del suscrito instrumento se designó considerar a 10 psicólogos versados sobre motivación y a su vez en múltiples organizaciones de haber desempeñado. De esta manera se mencionó sus alcances respectivos sobre los pilares motivacionales y sus correspondientes dimensiones, lo cual siendo 24 en un inicio y posteriormente quedando 18 en el análisis realizado, de esta forma el análisis chi-cuadrado resultó ser de una gran significancia con los jueces, siendo su nivel de 0,01. Para la confianza de la prueba se utilizó el método del test y del retest con variación en el tiempo de tres meses entre la inicial y la segunda prueba que se aplicó, lo cual nos permitió encontrar un coeficiente de 0.88 (Anexo 2).

Validez y confiabilidad

Se validó los instrumentos por tres expertos los cuales son versados sobre el tema y que consideraron pertinente, claro y relevante los instrumentos (anexo 3).

Así mismo, se realizó una prueba piloto con 10 personas, lo cuales son parte del personal de servicio de odontología, en este sentido para conocer su valor técnico; posteriormente al tener los datos se realizó el estudio del alfa de Cronbach para la confiabilidad de los cuestionarios, siendo para el cuestionario de condición de trabajo un coeficiente de 0.813 y para el de satisfacción laboral un 0.760 ambos confiables (anexo 3).

3.5. Procedimiento

Se realizó la conversación y coordinación con los principales actores, logrando sensibilizarlos y acordando verbalmente seguir todos los procesos respectivos de la pesquisa. Debido a las circunstancias que enfrentamos, se enviaron enlaces y los cuestionarios de evaluación, así como el consentimiento informado por correo electrónico o WhatsApp si cumplían con los criterios de inclusión. Se realizó el consentimiento informado y los instrumentos de investigación por el formato digital de Google Forms, donde se estableció un tiempo para el desarrollo. Posteriormente, a la culminación del llenado de los instrumentos, se enviará una respuesta a mi correo electrónico, conociendo la confirmación de cada participante que lo resolvió, siendo de manera anónima y en libertad por parte de los investigados.

3.6. Método de análisis de datos

En base a la indagación de la pesquisa, se procedió a recopilar por intermedio del instrumento de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, después de lo cual se crea y procesa una base de datos de Excel utilizando el software IBM SPSS Statistics Versión 26, que produce resultados descriptivos en forma de tablas estadísticas. Asimismo, los datos se utilizan para el análisis de correlación para determinar si son homogéneos; en este sentido, los resultados no son normales, por lo que la prueba estadística es la correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se realizó la pesquisa a partir de la autorización del personal de salud. La aplicación de los principios éticos de autonomía, será respetando el derecho del colaborador de poder participar en la investigación de manera voluntaria, anónima y confidencial. Así mismo, en el referente estudio se aplicó la no maleficencia; a razón que, no será vulnerado de ninguna forma su integridad física y psicosocial de los integrantes, así también su identidad estará en el estricto anonimato y reserva.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

Tabla 1

Características sociales y demográficas del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Edad	30-35 años	24	30,0%
	36-40 años	22	27,5%
	41-45 años	17	21,3%
	46-50 años	11	13,8%
	51-55 años	6	7,5%
Sexo	Masculino	46	57,5%
	Femenino	34	42,5%
	Total	80	100,0%
Tiempo de Servicio	1-5 años	10	12,5%
	6-10 años	40	50,0%
	11-15 años	18	22,5%
	16-20 años	8	10,0%
	21-30 años	4	5,0%
	Total	80	100,0%
Profesión	Personal odontológico	40	50,0%
	Personal técnico	22	27,5%
	Personal administrativo	18	22,5%
	Total	80	100,0%

En tabla 1, se presentaron las características sociales y demográficas de los sujetos de investigación. Los porcentajes obtenidos en referencia a la edad; predominan entre los 30 a 35 años, 36 a 40 años y 41 a 45 años, con un 30,0%, 27,5% y 21,3% y con un porcentaje mucho menor de las edades que oscilan entre los 51 a 55 años con un 7,5%. Así mismo, el sexo masculino fue mayor en 57,5%, en relación a las mujeres que representa el 42,5%. De igual forma encontramos que un mayor tiempo de servicio entre los 6 a 10 años, lo que representa un 50%, y con un porcentaje menor de 5,0% a personas con 21 a 30 años de servicio. Finalmente se evidenció que el personal de odontología representa una cifra importante con el 50%, superior a los profesionales del servicio de odontología del total de encuestados.

Variable 1

Tabla 2

Niveles de la condición de trabajo del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	36,3%
Regular	29	36,3%
Bueno	22	27,5%
Total	80	100,0%

En la tabla 2, representa los porcentajes obtenidos de la variable 1, condición de trabajo, donde se encontró principalmente un nivel malo y regular con 72,6% y un nivel bueno de 27,5% de la muestra estudiada. Se evidencia que el personal del servicio de odontología, posee una condición de trabajo entre malo y regular, demostrando que el profesional necesita mejores suministros, un entorno social y ambiental adecuado, para una mejor atención de los pacientes.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones: condición física, psicológica y social del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

Niveles	Condición física		Condición de trabajo Condición psicológica		Condición social	
	f	%	f	%	f	%
Malo	24	30,0%	25	31,3%	24	30,0%
Regular	40	50,0%	35	43,8%	38	47,5%
Bueno	16	20,0%	20	25,0%	18	22,5%
Total	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%

En la tabla 3, muestra los porcentajes obtenidos de la dimensión condición física, donde se encontró un porcentaje más elevado lo que representa el 50% y 30,0%, que pertenece al nivel regular y malo de los investigados. Sólo el 20,0% indica que la condición física del lugar de trabajo es buena. Se puede evidenciar que los recursos del personal de servicio, no son los óptimos, pero podrían mejorar para un mejor desempeño de sus funciones.

Así mismo, los porcentajes obtenidos de la dimensión condición psicológica por parte del personal de servicio de odontología, representa el 43,8% y 31,3%, lo

que significa que está en un nivel regular malo; a su vez, el 25,0% indica que son buenas las condiciones psicológicas. Se evidencia que hay procesos que afectan la organización y merman su rendimiento, debido a la verticalidad de sus funciones y que tienen un efecto sobre la motivación.

De igual forma, los porcentajes obtenidos de la dimensión condición social, representa el 47,5% y 30,0%, lo que pertenece al nivel regular y malo respectivamente, de igual forma el 22,5%, sólo indican que las condiciones sociales son buenas. Se puede evidenciar que un sector muy importante donde la comunicación y las relaciones interpersonales, se ven afectadas, lo cual podría mejorar para el bien de la organización.

Variable 2

Tabla 4

Niveles de la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	31,3%
Medio	31	38,8%
Alto	24	30,0%
Total	80	100,0%

En la tabla 4, hace referencia a los porcentajes obtenidos de la variable 1, satisfacción laboral, se encontró principalmente un nivel medio de 38,8% y los otros dos niveles en este sentido el con 31,3% bajo y un nivel alto de 30 % con una escala porcentual similar en los tres niveles. Se evidencia que el personal del servicio de odontología, posee una satisfacción laboral entre regular y baja, demostrando que el profesional necesita un mejor bienestar para el desempeño del empleado.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones: necesidad de logro, poder y de afiliación del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

Niveles	Necesidad de Logro		Satisfacción laboral		Necesidad de Afiliación	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	43	53,8%	41	51,2%	39	48,8%
Medio	19	23,8%	20	25,0%	21	26,3%
Alto	18	22,5%	19	23,8%	20	25,0%
Total	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%

En la tabla 5, se hace referencia a los porcentajes obtenidos de la dimensión necesidad de logro, donde se encontró un porcentaje más elevado lo que representa el 53% y que pertenece al nivel bajo de los investigados, a su vez en el nivel medio y alto un 46,3% de los investigados. Se evidencia que el personal del servicio de odontología, posee una necesidad de logro disminuida, lo que refleja la falta de los reconocimientos y la atención necesaria del personal que labora, en este sentido esto afecta a la productividad de la institución.

Así mismo, los porcentajes obtenidos de la dimensión necesidad de poder por parte del personal de servicio de odontología, representa el 51,2% lo que indica un nivel bajo de los investigados, a su vez en el nivel medio y alto es de 48,8% de los investigados. Se evidencia que el personal que labora en el servicio de odontología posee una necesidad de poder disminuida, lo que refleja que las ideas no son aceptadas e implementadas para una mejora de la organización de la salud.

De igual forma, los porcentajes obtenidos de la dimensión necesidad de afiliación del personal de servicio de odontología, es de un 48,8% que representa un nivel bajo de los investigados, a su vez el nivel medio y alto es de 51,3% de los investigados. Se evidencia que el personal que labora en el servicio de odontología posee una necesidad de afiliación disminuida, donde las relaciones interpersonales y sociales de los grupos se ven afectadas, por lo que se requiere mejorar para una mejor integración organizacional.

Tabla 6*Tabla cruzada de la variable condición de trabajo y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Condición de trabajo	Malo	Recuento	23	6	0	29
		%	28,7%	7,5%	0,0%	36,3%
	Regular	Recuento	2	25	2	29
		%	2,5%	31,3%	2,5%	36,3%
	Bueno	Recuento	0	0	22	22
		%	0,0%	0,0%	27,5%	27,5%
Total		Recuento	25	31	24	80
		%	31,3%	38,8%	30,0%	100,0%

En la tabla 5, se evidencia que el 31,3% del personal del servicio de odontología presenta condiciones de trabajo regulares y, además su satisfacción laboral es de nivel medio, así mismo el 28,7% del personal servicio presenta condiciones de trabajo malas y una satisfacción baja. De igual forma, un 27,5% considera buena su condición laboral y una satisfacción alta.

4.2. Análisis inferenciales

H0: La condición de trabajo y la satisfacción laboral no se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

H1: La condición de trabajo y la satisfacción laboral se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de Spearman: La condición de trabajo y la satisfacción laboral

			Condición de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80

Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,966**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En la tabla 7, el coeficiente de Rho de Spearman resultó 0,966, lo que indica que existe correlación positiva directa muy alta (Mayorga, 2022). En el nivel de significancia p – value resultó inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que indica, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_1 es decir: Existe relación estadísticamente significativa positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Prueba de hipótesis Específica 1

H0: La condición de trabajo con la necesidad de logro no se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

H1: La condición de trabajo con la necesidad de logro se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Spearman: La condición de trabajo y la necesidad de logro

			Condición de trabajo	Necesidad de Logro
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Necesidad de Logro	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 8, el coeficiente de Rho de Spearman resultó 0,962, lo que indica que existe correlación positiva directa muy alta (Mayorga, 2022), entre la condición de trabajo y la necesidad de logro, a un nivel de significancia del 1%; por otro lado el nivel de significancia p – value resultó inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que indica, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_1 es decir: Existe relación estadísticamente significativa positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de logro en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Prueba de hipótesis Específica 2

H0: La condición de trabajo con la necesidad de poder no se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

H1: La condición de trabajo con la necesidad de poder se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman: La condición de trabajo y la necesidad de poder

			Condición de trabajo	Necesidad de Poder
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Necesidad de Poder	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 9, el coeficiente de Rho de Spearman resultó 0,910, lo que indica que existe correlación positiva directa muy alta (Mayorga, 2022), entre la condición de trabajo y la necesidad de poder, a un nivel de significancia del 1%; por otro lado el nivel de significancia p – value resultó inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que indica,

que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_1 es decir: Existe relación estadísticamente significativa positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de poder en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Prueba de hipótesis Específica 3

H0: La condición de trabajo con la necesidad de afiliación no se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

H1: La condición de trabajo con la necesidad de afiliación se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Spearman: La condición de trabajo y la necesidad de afiliación

			Condición de trabajo	Necesidad de Afiliación
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Necesidad de Afiliación	Coeficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 10, el coeficiente de Rho de Spearman resultó 0,915, lo que indica que existe correlación positiva directa muy alta (Mayorga, 2022), entre la condición de trabajo y la necesidad de afiliación, a un nivel de significancia del 1%; por otro lado el nivel de significancia p – value resultó inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que indica, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_1 es decir: Existe relación estadísticamente significativa positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de afiliación en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo se planteó determinar la relación de la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022. Cuyo resultado fue: existe correlación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022; dio como resultado una correlación alta. Ya que, fue sometido al estadígrafo de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,966. Afirmando la existencia de una correlación positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral. Dicho resultado tiene relación con el teórico principal de la primera variable Ministerio de Salud, en el DS N.º 005-2012-TR (2012) afirmó que la condición de trabajo son aquellos elementos y agentes presentes en el proceso de trabajo que tienen influencias en la generación de riesgos que afectan la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, se incluyó a las condiciones físicas y psicosociales. Por consiguiente, logrando así, la satisfacción laboral, que en definición del segundo teórico McClelland (1989), es la respuesta de cambio afectivo, resultante de enfrentarse a motivaciones sociales (logro, poder y afiliación), siendo estos no aprendidos, lo que predispone a comportarse de manera particular en el ámbito laboral y en el desarrollo de tareas, independiente del género, edad y cultura, lo que determina la satisfacción y el éxito.

Con relación con trabajos previos como; Alfaro (2022), en su estudio aplicó el instrumento a una muestra de 132 integrantes, cuyo resultado según la prueba de Spearman, $Rho=0.766$, $p\text{-valor}=0.000$ (<0.05) determinó la relación significativa entre ambas variables: condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, en el personal de salud. Asimismo, Jaime (2020) aplicó el instrumento a 20 profesionales de enfermería, cuyo resultado fue que existe un coeficiente de Pearson $r: 0.963$, lo que indica que hay relación positiva entre las variables de investigación: condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. También, Larico (2021) concluyó en su estudio que hay correlación alta y significativa, siendo p valor de 0,000 donde $p<0.01$, entre las variables.

Por otro lado, Romero et al. (2021) que tiene en su resultado una interpretación como correlación positiva moderada, confirmando que el 55,1% de

los odontólogos están complacidos o satisfechos con su trabajo; de estos el 62,6 % alegó no estar satisfechos con su pago y así mismo 75,7 % no están satisfechos con los términos del mercado de trabajo. Hay relación significativa de la satisfacción laboral y ser menor de 44 años ($p = 0,003$), ser hombres ($p= 0,007$), ser casado ($p= 0,038$); el tiempo de duración laboral ($p= 0,016$), pago recibido ($p=0,000$), aptitud del trabajador ($p=0,001$) y como también no estar trabajando en algún momento ($p=0,034$). La satisfacción en odontología, así como la condición de trabajo y la ejecución de sus aspiraciones, tienen conexión con los elementos que producen percepción negativa, por lo que la situación odontológica, no es la adecuada actualmente. Estos resultados son apoyados por García (2020) quién según su estudio el 61% presentó satisfacción laboral ligeramente satisfecho y el 31%, satisfecho. En este sentido, el 68% reveló condiciones laborales moderadas del hospital, el 21% adecuadas y el 11% no adecuadas, de igual manera, se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario ($p<0.05$). También, en el estudio de Oré y Soto (2019) donde se concluyó que el 68.3% de evaluados mostró una cifra promedio de satisfacción en el trabajo, un 28.3% elevado y el 3.3% disminuido. Según sus resultados, en los alcances del desarrollo personal fue de 91,7%, donde se mostró un bajo el nivel de satisfacción, el 66,7% en relación de los beneficios sociales fue una elevada satisfacción y finalmente el 68,3% mencionó tener una regular condición de trabajo, 28.3% adecuado y el 3.3% no adecuado. Por lo tanto, Ore y Soto concluyeron que existe relación, entre el nivel de Satisfacción del empleo y las condiciones laborales.

Según el objetivo específico uno, establecer la relación de la condición de trabajo y la necesidad de logro del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022. Cuyo resultado fue: la condición de trabajo con la necesidad de logro se relaciona significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022; con una correlación positiva directa muy alta. Ya que, fue sometido al estadígrafo de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,962. Afirmando la existencia de una relación significativamente muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de logro. Dicho resultado tiene relación con el teórico principal de este concepto McClelland (1989) quién afirmó que la necesidad de Logro, es la resolución de problemas, consiguiendo metas o el

prestigio en una posición determinada dentro de una organización, siendo el estímulo para salir adelante, lograr las metas y alcanzar éxito. Este estímulo, hace referencia al comportamiento, la conducción individual para la satisfacción intrínseca en la realización de sus funciones.

El resultado obtenido en Rosario (2018) determinó la relación entre la condición de trabajo y la necesidad de logro, donde luego de la aplicación del instrumento a 27 trabajadores, el indicador de respeto y el reconocimiento del personal, son satisfechos en un nivel medio de 88,9% ambos. Por lo que, la necesidad de logro produce una fuerte significancia de Tau de Kendall ($p=0,000$) sobre la satisfacción del trabajo. Asimismo, Romero et al. (2021), que después de aplicar el instrumento a 107 odontólogos concluyó que la condición de trabajo y la ejecución de sus aspiraciones entre las que está la necesidad de logro, tienen conexión con los elementos que producen percepción negativa, por lo que la situación odontológica, no es la adecuada actualmente. También, Caicedo et al. (2020) que luego de aplicar el instrumento a 42 odontólogos, concluye que, existe una vinculación entre contrato psicológico (necesidad de logro) y la satisfacción laboral en un 63%. Lo cual estableció un valor elevado en el riesgo psicológico y social. Asimismo, Cibeles et al. (2018) realizó una investigación a 971 encuestados, donde sus resultados fueron que alcanzar la necesidad de logro tiene una relación directa y proporcional con la satisfacción laboral, y que, por lo tanto, incrementar su desarrollo, permite mejorar los niveles de salud, felicidad, la autoestima y bienestar; a su vez, desarrollar habilidades, éxito y reconocimiento (necesidad de logro).

Estos resultados, son apoyados por las teorías de Morán y Fínez (2019) quienes confirman que, el estímulo natural de la necesidad motivacional del logro, es mejorar la satisfacción intrínseca en la realización de sus funciones. En este sentido, cuando las personas tienen un elevado nivel de logro, son de asumir el resultado por su rendimiento, en este sentido; asumen una gran responsabilidad, ya que de esta manera pueden estar satisfechos en hacer algo mejor. La necesidad de logro es la conducción individual para la satisfacción intrínseca en la realización de sus funciones. En este sentido, es el impulso de sobresalir, de alcanzar sus metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo de la necesidad de logro es hacer algo mejor, es el actuar por el bien mismo por la satisfacción intrínseca de hacer las cosas cada vez mejor.

Según el objetivo e hipótesis específica dos se planteó el propósito de establecer la relación de la condición de trabajo con la necesidad de poder del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022.

Respecto a la hipótesis específica dos, la cual fue la condición de trabajo con la necesidad de poder se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022; dio como resultado una correlación positiva directa muy alta. Ya que, fue sometido al estadígrafo de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,910. Afirmando la existencia de una relación significativamente muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de poder. Dicho resultado tiene relación con el teórico principal de este concepto McClelland (1989) quién afirmó que la necesidad de poder, es cuando la persona tiene un mayor interés por el efecto y reputación que se pueda obtener por afiliarse a los grupos sociales formales y las responsabilidades que conllevan. En este sentido, las personas con estas características tienen una mayor presión en sus funciones laborales, porque se les da una mayor responsabilidad encomendándole recursos con mucho valor.

El resultado obtenido en Cibeles et al. (2018) estudio los posibles efectos para la satisfacción laboral, siendo el bienestar subjetivo una de las mediciones estudiadas mediante la encuesta a 971 adultos que fue aplicada a profesionales de la salud. Estos resultados mostraron que, una de las medidas para la satisfacción laboral es el sentimiento de éxito (necesidad de poder). Asimismo, Montoya et al. (2020) en su estudio aplicaron su instrumento a 71 personas de atención primaria de salud para medir la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral; concluyendo que el constructo con mejor puntuación fue la supervisión (necesidad de poder), logrando una media de 6,2 puntos y demostrando que este reconocimiento permite una mayor satisfacción del personal de salud.

Estos resultados, son apoyados por las teorías de Bhattacharya y Mittal (2020) quienes hacen alusión a que la necesidad de poder de una persona tiene la capacidad de influenciar, guiar e instruir a otras personas; estando categorizados en poder personal y poder social. Las personas con poder personal, tienen aspiraciones de dirigir a otros, lo cual es considerado inadmisibles. Pero las personas que buscan un poder social (poder institucional), son los que ayudan a

planificar los esfuerzos de las personas para que puedan lograr los objetivos de la organización que pertenece; buscando que los líderes tengan mayor poder social y puedan influir más que los de poder personal. Si tienes que determinar lineamientos en una institución y son decisiones firmes, tienes que tener una disminuida necesidad de afiliación; para que no te afecte las opiniones no positivas por las demás personas. Los gerentes en las organizaciones que manifiesten una disminuida necesidad de afiliación y una elevada necesidad de poder social, tienen influencia en los jóvenes que laboran.

Según el objetivo e hipótesis específica tres se planteó el propósito de establecer la relación de la condición de trabajo con la necesidad de afiliación del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022.

Respecto a la hipótesis específica tres, la cual fue la condición de trabajo con la necesidad de afiliación se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022; dio como resultado una correlación positiva directa muy alta. Ya que, fue sometido al estadígrafo de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,915. Afirmando la existencia de una relación significativamente muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de afiliación. Dicho resultado tiene relación con el teórico principal de este concepto McClelland (1989) quién afirmó que la necesidad de afiliación, es el proceso de socialización que hacen las personas, al integrarse en grupos, con la finalidad de poder interactuar, dialogar con los integrantes que laboran dentro de una organización. Es un requerimiento muy importante en las instituciones, porque existe una valoración por el desarrollo del trabajo en equipo, además, busca formar fuertes lazos de amistad, sentirse aceptado y apreciado.

El resultado obtenido en Ramli (2019), luego de la aplicación del instrumento a 82 empleados, confirmaron que las necesidades de afiliación cubiertas dentro del clima laboral, son positivo y significativo para la satisfacción laboral; manifestándose en la comunicación abierta entre líderes y empleados, para mejorar la línea de carrera e impulsar competencias en el centro de salud. Asimismo, Caicedo et al. (2020) aplicaron el instrumento a 42 odontólogos, con la intención de demostrar la influencia del tipo de relación laboral (necesidad de afiliación), concluyendo que, la exposición de riesgos altera el trabajo. Por otro lado, García

(2020) luego de aplicar el instrumento a 56 enfermeras con el “Cuestionario de Condiciones de Trabajo” de Cisneros (2012), concluyó que, existe una relación significativa ($p < 0.05$) con las condiciones físicas y psicológicas, pero no en las condiciones sociales (necesidades de afiliación). Finalmente, Rosario (2018), realizó una investigación a 27 trabajadores encuestados, y contempló que las condiciones laborales en el puesto de salud tienen un valor intermedio de 74.1%, señalando que las condiciones físicas y sociales (necesidades de afiliación) son de tipo regular, obteniendo un 81.5% en ambas. Las condiciones laborales producen una fuerte significancia sobre la satisfacción del trabajo.

Estos resultados, son apoyados por las teorías de Dissanayake y Kodagoda (2021) quienes confirman que, el poder de afiliación es buscar la proximidad de grupos humanos y tener adecuadas interacciones de cordialidad para satisfacer sus necesidades de afiliación. Estas necesidades activan ciertas áreas cerebrales con mayor intensidad cuando se encuentran las recompensas cercanas y, por lo tanto, se sienten más satisfechos. De lo que se desprende que, son personas sensibles frente a las opiniones de los demás, por lo que, prefieren entornos cooperativos y no competitivos. También apoya esta teoría Erciyas (2019) quien está de acuerdo en que las necesidades de afiliación elevadas buscan la preferencia de los amigos que, de compañeros especialistas de su centro de labores, así también evitan los conflictos y se adaptan a los otros grupos para una adecuada relación interpersonal.

Al efectuar la recopilación de la información mediante el instrumento de investigación, se halló que existía una limitación en el proceso de diligenciamiento del formulario, debido a que muchos odontólogos, técnicos y administrativos se encontraban ocupados, por lo que necesitaban tiempo para completar las respuestas del cuestionario, algunos las recibían y las guardaban para realizarlo en otro horario o en su hogar, por lo que provocó un retraso y los propios procesos, así que se decidió crear un cuestionario de Google Forms para facilitar la realización de los instrumentos. Por último, el tiempo de demora fue menor y de mayor aceptación por parte del personal, así mismo se logró obtener los datos estadísticos respectivos para la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación estadísticamente significativa, positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Segunda: Existe relación estadísticamente significativa, positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de logro en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Tercera: Existe relación estadísticamente significativa, positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de poder en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

Cuarta: Existe relación estadísticamente significativa, positiva directa muy alta entre la condición de trabajo y la necesidad de afiliación en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A la comunidad científica se recomienda ampliar la investigación a un estudio con enfoque cualitativo que permita conocer las motivaciones intrínsecas del personal del servicio de odontología para mejorar aún más su satisfacción laboral.

Segundo: Se recomienda al director, realizar pausas laborales para que el personal reciba capacitaciones, de esta manera permitir que cumplan el objetivo de que a mejor condición de trabajo mayor cumplimiento de logros del personal del servicio de odontología de un hospital de Lima. Por ende, se lograría mayor cumplimiento de logros y al mismo tiempo el cumplimiento de metas del área.

Tercero: Al mejorar la calidad del servicio del área de odontología de un hospital de Lima, se contribuirá al logro de las necesidades de poder, porque se necesitarán más responsables de área. Por tanto, esta recomendación es para el director del hospital, quién debe encausar los medios necesarios para lograr el aumento de la calidad de servicio.

Cuarto: Implementar un programa de política de incentivos en el área de odontología de un hospital de Lima, para cubrir las necesidades de mejora en los procedimientos. Lo que, al mismo tiempo traería menor tiempo de trabajo y por lo tanto más tiempo para compartir con los compañeros laborales en la institución; permitiendo cubrir las necesidades de afiliación de los doctores odontólogos.

REFERENCIAS

- Akamine, M. (2017). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ávila, J. (2019). *Comunicación interna y satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa odontológica, Lima 2019*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias: Administración y Gestión en Salud, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Massachusetts (2020). *Todo Sobre OSHA*.
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3173.pdf>
- Andersen, JA (2018). *Motivational profiles of managers: measurement and application*. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/2158244018771732>
- Alfaro Alcázar, C. Y. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021*.
- Bhattacharya, S., Mittal, P. (2020). *The Impact of Individual Needs on Employee Performance while Teleworking*, *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(5), 65-85.
- Baptista, JA, Formigoni, A., Silva, S., Stettiner, C. y Novais, R. (2021). *Análise da Teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland como Meio de Satisfação no Trabalho*. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3 (2), 54-59.
- Benavides, O. (2017). *Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de nariño*. *tendencias*, 18 (1), 41-54. <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Confederación Sindical Internacional. (2018). *Top 10 de los peores países para trabajar*. <https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones*. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13.

- Castro Méndez, Nelson P. (2018). *Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud*. Ciencia & trabajo, 20(63), 155-159.
- Carbajal, L., Quinde, F., Agudelo, H. (2021). *Conductas emprendedoras relevantes en el comportamiento empresarial de los estudiantes de la UPEC*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador. pág. 4-6.
- Carhuancho, M., Nolzco, F., Guerrero, M., Silva, D. (2021). *Calidad de servicio en hospitales de nivel III de la ciudad de Lima, Perú*. Revista Venezolana De Gerencia, 26(5), 693-707
- Cibebe Satuf, Samuel Monteiro, Henrique Pereira, Graça Esgalhado, Rosa Marina Afonso & Manuel Loureiro (2018) *The protective effect of job satisfaction on health, happiness, well-being and self-esteem*, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 24: 2, 181-189
- Caicedo, J., Agudelo, M., Plazas M. (2020). *La influencia del tipo de vinculación laboral y el contrato psicológico, en la satisfacción laboral de los odontólogos de la clínica Promta en Antioquia*. Tesis de Post Grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad ECCI, Bogotá, Colombia.
- Cacua-Barreto, L., Carvajal-Villamizar, H., Hernández, N. (2017). *Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta*. Revista Psicoespacios, Vol. 11, N. 19, pp. 99-119
- Chiang, M., Rebolledo, R. (2020). *The effects of self-efficacy on job satisfaction and organizational commitment. The case of health civil servants*. Salud trab. (Maracay) 2020, Jul.-Dic., 28(2), 123-134.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Tercera Edición. México: McGraw Hill. Cap.6, pág. 235
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores. Rio de Janeiro, Brasil. Cap.12, Pág.277.
- Díaz Ronquillo, M. A., Montece Ochoa, T.-O. E. R., Macías Lozano, H. G., & Ortega Pow-Hing, G. P. (2019). *Una mirada acerca de la Bioseguridad y Ergonomía en el servicio de odontología*. RECIMUNDO, 3(1), 151-174.

- Dissanayake, W., Kodagoda, D. (2021). *Impact of need for Affiliation on the relationship between Emotional intelligence and integrating style of conflict resolution*. 17th International Conference on Business Management. vol. 17.
- De La Guardia Gutiérrez, M.A., Ruvalcaba, J.C. (2020). *La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria*. Journal of Negative and No Positive Results, 5(1), 81-90. Epub 29 de junio de 2020.
- Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. (2022). La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Erciyés, E. (2019). *A new theoretical framework for multicultural workforce motivation in the context of international organizations*. WISE Open.
- Escalante C. (2017). *Factores que influyen en la Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia*. Tesis optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico Especializado. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Gari, A., Martín, R. (2021). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Modelo de demandas y recursos laborales*.
- Gómez, M., Calderón, P. (2017). *Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable*. Revista Katharsis, N 23, enero-julio 2017, pp.177-201.
- González, M. (2017). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad de Extremadura, España.
- García, N. (2020). *Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Tesis de Pre Grado para la Licenciatura en Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>
- Holguin Morales, Yojani, & Contreras Camarena, Carlos. (2020). *Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019*. Horizonte Médico (Lima), 20(2), e1238.

- Hidalgo, F. (2018). *Influencia de las habilidades sociales en la satisfacción laboral de los Trabajadores del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en la Ciudad de Arequipa*. Tesis para el Grado Académico de Maestra en Ciencias: Administración y Gestión en Salud, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: Sexta edición. Editorial McGraw- Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Encuesta Nacional De Satisfacción de usuarios del aseguramiento universal en salud*. Lima. Junio 2015.
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *Derecho laboral: la jornada laboral en Perú conceptos y complementos*. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>.
- Jaime Rodríguez, Y. R. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo*.
- Larico Zambrano, M. I. (2021). *Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud Sandrita Perez El Pedregal Arequipa, 2020*.
- Leon Rojas, E. (2020). *Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores de la Clínica Odontológica PNP Angamos 2019*.
- Luengo-Martínez, Carolina & Montoya-Cáceres, Pamela. (2020). *Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile*. Medicina y Seguridad del Trabajo, 66 (259), 69-80. Epub 05 de abril de 2021.
- Leplat, J. (2020). *Work psychology: an overview*. *Laboreal* [On line], Volume 16. Nº1 2020, Published on July 01, 2020. <http://journals.openedition.org/laboreal/16167>
- McClelland, D. (1989) *Estudio de la Motivación Humana*. Ediciones Madrid. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

- Ministerio de Salud (2017). *Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. DS N.º 005-2012-TR, ley 29783.*
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021* [Internet]. Lima: MTPE; 2018.
- Muji Jahi , I., Bukejlovi , J., Ali -Drina, S., & Nakaš, E. (2019). *Assessment of Stress among Doctors of Dental Medicine.* Acta stomatologica Croatica, 53(4), 354–362.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). *The relationship between leadership style and health workers' motivation, job satisfaction, and teamwork in Uganda.* Journal of Health Care Leadership, 10, 21–32.
- Munir, UR, Rahman, MF y Nosib, MNU (2020). *Job satisfaction among health professionals in combined military hospitals in Bangladesh.* Journal of the Armed Forces Medical College, Bangladesh, 14 (2), 164–168.
- Montoya-Cáceres, Pamela, Bello-Escamilla, Natalia, & Neira, Jaime. (2020). *Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud.* Medicina y Seguridad del Trabajo, 66 (261), 220-229. Epub 04 de octubre de 2021.
- Moura F, De Lima L, Pizzolato A, Mansano L (2020). *Condiciones de trabajo e impacto en la salud de los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19.* Curitiba: Cogitare Enfermagem.
- Mahendran, K., Patel, S. & Sproat, C. (2020). *Psychosocial effects of the COVID-19 pandemic on the staff of a dental university hospital.* Br Dent J 229, 127–132.
- Mayorga, LA. (2022). *Manual de Metodología de la Investigación.* Cusco: Yachay
- Morales, E. (2017). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud.* Para obtener el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico. Universidad nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Moreno, S., Huertas, L., Hospinal, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud.* Tesis para obtener el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud. Universidad ESAN, Lima, Perú.

- Morán Astorga, M. C., & Fínez Silva, M. J. (2019). *Remy: ejemplo de motivación de logro y emprendimiento*. Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology., 3(2), 123–130.
- Nam, K., Na Y., Ye, K., Hee, J., Jin H., Hwa, J. (2018). *The effect of the dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment*. (2018). Journal of the Korean Society of Dental Hygiene. Korean Society of Dental Hygiene.
- Organización Mundial de la Salud. (30 de noviembre de 2017). *Protección de salud de los trabajadores. Datos y cifras*.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*.
- 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.
- Ore, E., Soto, C. (2019). *Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima – 2018*. Tesis Pre Grado para obtener la Licenciatura en Enfermería, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Trabajadores de la salud en Ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de salud de los trabajadores*.
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18.
- Porras, N. (2017). *Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo*. Equidad & Desarrollo, (29, suplemento), 161-178.
- Palma, S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Revista de Investigación en Psicología, 3(1), 11-21.

- Porras, C. (2018). *Variables psicológicas predictoras de la autoeficacia en docentes universitarios*. Tesis de Post grado para obtener el grado de doctor en psicología con orientación en psicología laboral y organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Quispe N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Tesis de Pregrado para obtener el título de administrador de empresas. Universidad Nacional José María Arguedas, Lima, Perú.
- Raraz-Vidal, Jarvis Giuseppe, Allpas-Gomez, Henry Lowell, Torres-Salome, Flor Karina, Cabrera-Patiño, Wenner Manuel, Alcántara-Leyva, Lilian Maria, Ramos-Gómez, Rafael Paolo, Aldea-Chihuantito, Flor Karina, Colona-Risco, Viviana, & Raraz-Vidal, Omar Baldomero. (2021). *Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú*. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 335-345.
- Romero, A., Mercado, A., Díaz, S., De la Valle, M. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia*. Arch Med (Manizales). 21(1):138-149. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3864/6206>
- Ronald Carrer Services Group, & Andina agencia peruana de noticias. (2018). *Día del trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz*. Perú: Andina agencia peruana de noticias.
- Ramli, AH (2019). *Work environment, job satisfaction and performance of employees in health services*. Business and Business Magazine, 19 (1), 29-42.
- Rojas, Y. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis para optar el grado de licenciatura en enfermería. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Romero-Polo JA, Mercado-Pacheco A, Díaz-Cárdenas S, de la Valle-Archibold M. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia*. Arch Med (Manizales). 21(1):138-149.
- Rosario A. (2018). *Influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral*

- del usuario interno del Puesto de Salud Las Begonias-Tacna 2018*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Rybnicek, R., Bergner, S. & Gutschelhofer, A. (2019). *How Individual Needs Influence Motivational Effects: A Neuroscientific Study of McClelland's Need Theory*. *Rev Manag Sci* 13, 443–482.
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa*. (3.a ed.). USA: DANAGA Training and Consulting.
- Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides FG. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020;37(1):32-41.
- Saldaña, M, Pimentel, A, Santos, A. (2019). *Enfermería del Trabajo: competencia y experiencia para alcanzar la seguridad, la salud y el bienestar de la población laboral*. Volumen 29, Número 6, Noviembre – diciembre 2019, Páginas 375-379.
- Society for human resource management. (2017). *Employee job satisfaction and engagement: The doors of opportunity are open*. Estados Unidos: Society for human resource management.
- Sigcha, Nadia (2021). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del Centro de Especialidades IESS Daule*. Tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia en Servicios de Salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Sánchez Trujillo, M., & García Vargas, M. de L. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación.
- Song, KW., Choi, WS., Jee, HJ. et al. (2017). *Correlation of occupational stress with depression, anxiety, and sleep in Korean dentists: a cross-sectional study*. *BMC Psychiatry* 17, 398.

- Soto, A. (2019). *Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 36(2), 304-311.
- Tirado, I., Borges, M., Mireles, J. (2017). *Salud y bienestar laboral en odontólogos que trabajan en instituciones públicas de salud*. Estado Carabobo. Venezuela. Salud trab. (Maracay) 2017, Ene. - jun., 25(1), 63-75.
- Teorías De Motivación – McClelland. (2019). *Teorías De Motivación*. Recuperado 24 de mayo de 2022, de GdP Master website: <https://www.gestiondeproyectos-master.com/teorias-de-motivacion-mcclelland/>
- Uribe, J. (2016). Psicología del trabajo. *Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial Manuel Moderno. México, D. F. Pág. 11
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (2ª ed.). Lima: San Marcos. Pág.164.
- Vallebuona, C. (2011). *Informe Interinstitucional de la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile - ENETS 2009-2010*. Instituto de Seguridad Laboral, editor. Santiago de Chile. 164 p.
- Vásquez Namuche, M. T. I. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chíncha-RAR-EsSalud Lima-2016*.
- Vásquez, E. (2017). *Natación artística cubana*. La Habana: Editorial universitaria. Pág. 401.
- Yamamoto, Y., Nomura, Y., Okada, A., Kakuta, E., Yoshida, N., Hosoya, N., Hanada, N. y Takei, N. (2021). *Improvement of Workplace Environment That Affects Motivation of Japanese Dental Hygienists*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(3), 1309.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Condición de trabajo	La condición de trabajo que son aquellos elementos y agentes presentes en el proceso de trabajo que tienen influencias en la generación de riesgos que afectan la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, se incluyó a las condiciones físicas y psicosociales. (Ministerio de Salud, en el DS N.º 005-2012-TR)	La variable fue medida a través de un cuestionario tipo Likert con 15 preguntas, que indagaban sobre las 3 dimensiones: condición física, psicológica y social. Así mismo presenta 9 indicadores, con los rangos y niveles de bueno, regular y malo	<p>Condición Física</p> <p>Condición Psicológica</p> <p>Condición Social</p>	<p>Recursos físicos ambientales y materiales.</p> <p>Tiempo, complejidad, rapidez y atención.</p> <p>Comunicación, relaciones personales.</p>	<p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p> <p>Bueno: 56-75 Regular: 36-55 Malo: 15-35</p>
V2: Satisfacción laboral	Es la respuesta de cambio afectivo, resultante de enfrentarse a motivaciones sociales (logro, poder y afiliación), siendo estos no aprendidos, lo que predispone a comportarse de manera particular en el ámbito laboral y en el desarrollo de tareas, independiente del género, edad y cultura, lo que determina la satisfacción y el éxito. (McClelland, 1989) Pág.22	La variable fue medida a través de un cuestionario tipo Likert con 15 preguntas, que indagaban sobre las 3 dimensiones: motivacionales de logro, motivación de poder y de afiliación. Así mismo presenta 7 indicadores, con los rangos y niveles de alto, medio y bajo	<p>Necesidad de Logro</p> <p>Necesidad de Poder</p> <p>Necesidad de Afiliación</p>	<p>Desempeño en el trabajo, Cumplimiento de metas</p> <p>Liderazgo, Persuasión, Autocontrol</p> <p>Simpatía, Relaciones Interpersonales</p>	<p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p> <p>Alto: 56-75 Medio: 35-55 Bajo: 15-34</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO CONDICIONES DE TRABAJO

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda a las interrogantes que se formulan:

1	Totalmente en desacuerdo	Personal Odontológico	<input type="text"/>	Sexo: M o F
2	En desacuerdo	Personal Técnico	<input type="text"/>	Edad: _____
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Personal	<input type="text"/>	Tiempo de servicio: _____
4	De acuerdo	Administrativo	<input type="text"/>	
5	Totalmente de acuerdo			

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
Condición Física						
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
Condición Psicológica						
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
7	Tengo motivación en mi área laboral					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar mi compromiso laboral					
11	Existe monotonía en mis actividades diarias					
Condición Social						
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros					

Fuente: Ore, E., Soto, C. (2019).



ANEXO 2

ESCALA DE MOTIVACIÓN – MLPA

Para cada uno de las siguientes declaraciones, conteste el número que describa mejor la forma en que usted se siente. Considere sus respuestas en el contexto de su situación actual o de su experiencia de su trabajo que desempeña.

Personal Odontológico	<input type="text"/>	Sexo: M o F
Personal Técnico	<input type="text"/>	Edad: _____
Personal Administrativo	<input type="text"/>	Tiempo de servicio: _____

CUESTIONARIO		Total mente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	LOGRO	5	4	3	2	1
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.					
2	Me gustan los retos difíciles.					
3	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.					
4	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
5	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
	PODER					
6	Me gusta competir y ganar.					
7	Me gusta llevar el mando.					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
9	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
10	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.					
	AFILIACIÓN					
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
12	Me gusta agradar a otros.					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.					

Fuente: Adaptado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (2019)

BAREMOS DE LAS VARIABLES

Ponderación de condición de trabajo

Dimensiones	Bueno	Regular	Malo
General	56-75	36-55	15-35
Físicas	19-25	12-18	5-11
Psicológicas	22-30	14-21	6-13
Sociales	16-20	10-15	4-9

Ponderación de Satisfacción laboral

Dimensiones	Bajo	Media	Alta
General	15-34	35-55	56-75
Logro	5-10	11-16	17-25
Poder	5-10	11-16	17-25
Afiliación	5-10	11-16	17-25

Tabla 11

Validez del instrumento condición de trabajo

Expertos	Pertenencia	Relevancia	Claridad
Mg. Sthephany Mirza Ortega Olivas	100%	100%	100%
Mg. Walter Menchola Vásquez	100%	100%	100%
Mg. Rosa Estrella Pillman Infanzon	100%	100%	100%

Tabla 12

Confiabilidad del instrumento condición de trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	15

En la tabla 12 se observa que el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó .813 indicando que el instrumento tiene un nivel muy alto para ser aplicado en la muestra investigada.

Tabla 13

Validez del instrumento condición de trabajo

Expertos	Pertenencia	Relevancia	Claridad
Mg. Sthephany Mirza Ortega Olivas	100%	100%	100%
Mg. Walter Menchola Vásquez	100%	100%	100%
Mg. Rosa Estrella Pillman Infanzon	100%	100%	100%

Tabla 14

Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	15

En la tabala14 se observa que el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó ,760 indicando que el instrumento tiene un nivel alto para ser aplicado en la muestra investigada.

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: (Ruiz, 2013)

Tabla 15

Ficha técnica del instrumento para medir la variable condición de trabajo

Denominación: Condición de trabajo

Autor: Ministerio de Salud

Adaptación: Erick Ore Motta y Cecilia Soto Carrillo

Ámbito de Aplicación: El servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

Tiempo: 20 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Tabla 16

Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Denominación: Escala de Satisfacción laboral - MLP

Autor: Steers, R y Braunstein, D

Adaptación: Sonia Palma Carrillo

Ámbito de Aplicación: El servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

Tiempo: 20 minutos

Forma de Administración: Colectiva

Tabla 17

Regla de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Rho	Grado de relación
0	Relación nula
±0.000... - 0.19...	Relación muy baja
±0.200 - 0.39...	Relación baja
±0.400 - 0.59...	Relación moderada
±0.600 - 0.79...	Relación alta
±0.800 - 0.99...	Relación muy alta
±1	Relación perfecta

La relación puede ser directa (+) o inversa(-)

Fuente: (Mayorga, 2022)



ANEXO 4

Consentimiento y cuestionario digital

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeu95AB3wuJkpl3stZWnPF8x7NwNZsWryPXAYPfdLffTcSPw/viewform>

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima.

Habiendo sido informado del propósito de esta investigación, así como de los objetivos de la misma, tenga la confianza que la información que proporcionará en relación de los instrumentos a realizar, será sólo y exclusivamente para los fines de la investigación que estoy realizando en mención. Así mismo, asegurando la máxima confidencialidad de los participantes, reservando su identidad en todo momento en estricto anonimato.

Si usted considera de manera opcional, podrá registrar su número de DNI, siendo este aspecto a consideración del participante y no de carácter obligatorio.

ANEXO 5
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Sthephany Mirza Ortega Olivas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, promoción 2022 - 2, aula B3, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
-

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
DARWIN GONZALES RAMIREZ

41825320

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Walter Menchola Vásquez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, promoción 2022 - 2, aula B3, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
-

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
DARWIN GONZALES RAMIREZ

41825320

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Rosa Estrella Pillman Infanson

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, promoción 2022 - 2, aula B3, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
-

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
DARWIN GONZALES RAMIREZ

41825320



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Condiciones de trabajo

Son aquellos elementos y agentes presentes en el proceso de trabajo que tienen influencias en la generación de riesgos, que afectan la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, se incluye a las condiciones físicas y psicosociales. (Ministerio de Salud, en el DS N.º 005-2012-TR) pág.32

DIMENSIÓN 1: condición física

Es la condición ambiental de trabajo en las que se encuentra el empleado, cuando ocupa un cargo en la organización; es decir, al ambiente físico del empleado mientras desempeña la función. A su vez está influenciado por 3 grupos de condiciones: las condiciones propias del ambiente, de tiempo y sociales. (Chiavenato, 2011) pág.277

DIMENSIÓN 2: condición psicológica

Es el fortalecimiento de la efectividad y competitividad de las organizaciones, como también del cuidado del trabajo digno para que se lleve a cabo sin detrimento de la salud y el bienestar del trabajador, en este sentido se promueva una economía que beneficie a todos sus participantes. (Uribe, 2016) Pag.11

DIMENSIÓN 3: condición social

Constituye las relaciones interpersonales y la comunicación, los cuales están vinculados en todo nuestro proceso evolutivo y que permite un desarrollo competente, a su vez de forma acertada y efectiva en los diferentes contextos sociales que nos desenvolvemos. (Vásquez, 2017) Pag.401



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Satisfacción laboral

Según David McClelland, es la respuesta de cambio afectivo, resultante de enfrentarse a motivaciones sociales (logro, poder y afiliación), siendo estos no aprendidos, lo que predispone a comportarse de manera particular en el ámbito laboral y en el desarrollo de tareas, independiente del género, edad y cultura, lo que determinará la satisfacción y el éxito. (McClelland, 1989) Pág.22

DIMENSIÓN 1: necesidad de logro

La conducción individual para la satisfacción intrínseca en la realización de sus funciones. En este sentido, es el impulso de sobresalir, de alcanzar sus metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo de la necesidad de logro es “hacer algo mejor”, es el actuar por el bien mismo por la satisfacción intrínseca de hacer las cosas cada vez mejor. Así mismo siempre buscan nuevos desafíos, por eso pueden movilizarse a otras tareas más desafiantes y que sean de grado moderado en su realización. (Morán y Fínez, 2019). Pág. 124

DIMENSIÓN 2: necesidad de poder

Es el anhelo que se tiene para controlar a otros individuos, como también incidir en su conducta o de ser encargado de un número de personas y de su actividad laboral, provocando cambios. De igual forma, se señala que las personas con necesidad de poder, son líderes que ejercen influencias positivas en los grupos sociales, (Benavides, 2017). Pág. 44

DIMENSIÓN 3: necesidad de afiliación

La interrelación con los grupos de trabajo, formar fuertes lazos de amistad, sentirse aceptado y apreciado, para un adecuado clima organizacional. Les satisface estar en entornos laborales cuyo desarrollo sea colaborativo, donde puedan socializar. (Baptista, et al., 2021). Pág. 56

Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDICIÓN DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL								
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos	X		X		X		
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias	X		X		X		
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo	X		X		X		
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada	X		X		X		
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIÓN PSICOLÓGICA								
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso	X		X		X		
7	Tengo motivación en mi área laboral	X		X		X		
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	X		X		X		
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo	X		X		X		
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral	X		X		X		
11	Existe monotonía en mis actividades diarias	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDICIÓN SOCIAL								
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo	X		X		X		
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución	X		X		X		
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	X		X		X		
15	Existe respeto entre mis compañeros	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: CONDICIÓN SOCIAL								
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo	X		X		X		
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución	X		X		X		
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	X		X		X		
15	Existe respeto entre mis compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ortega Olivas Stephany Mirza DNI: 47784285

Especialidad del validador: Mag. Gerencia de los Servicios de Salud ORCID:

22 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto validador
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE LOGRO								
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gustan los retos difíciles.	X		X		X		
3	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	X		X		X		
4	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.	X		X		X		
5	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD PODER								
6	Me gusta competir y ganar.	X		X		X		
7	Me gusta llevar el mando.	X		X		X		
8	Aborreo a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	X		X		X		
9	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	X		X		X		
10	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ortega Olivas, Stephanie Mireza DNI: 47784285

Especialidad del validador: Mag. Gerencia de los Servicios de Salud ORCID:

22 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDICIÓN DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL								
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos	X		X		X		
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias	X		X		X		
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo	X		X		X		
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada	X		X		X		
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIÓN PSICOLÓGICA								
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso	X		X		X		
7	Tengo motivación en mi área laboral	X		X		X		
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	X		X		X		
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo	X		X		X		
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral	X		X		X		
11	Existe monotonía en mis actividades diarias	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDICIÓN SOCIAL								
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo	X		X		X		
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución	X		X		X		
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	X		X		X		
15	Existe respeto entre mis compañeros	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: CONDICIÓN SOCIAL								
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo	X		X		X		
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución	X		X		X		
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	X		X		X		
15	Existe respeto entre mis compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento de investigación tiene suficiencia para realizar el estudio proyectado.

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ...Mg. Walter Menchola Vásquez.....DNI: 10491127.....

Especialidad del validador: Médico Cirujano; Médico Internista; Magister en Gestión y Políticas Públicas, Magister en Administración y Negocios. ORCID ...0000-0003-0016-1587.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 13 ... de ... Octubre ... del ... 2022




Firma del Experto validador

Especialidad
MC.MI.Mg

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE LOGRO								
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gustan los retos difíciles.	X		X		X		
3	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	X		X		X		
4	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.	X		X		X		
5	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD PODER								
6	Me gusta competir y ganar.	X		X		X		
7	Me gusta llevar el mando.	X		X		X		
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	X		X		X		
9	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	X		X		X		
10	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AFILIACION								
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo	X		X		X		



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AFILIACION								
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento de investigación tiene suficiencia para realizar el estudio proyectado.

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ... Mg. Walter Menchola VásquezDNI: ...10491127.....

Especialidad del validador: Médico Cirujano; Médico Internista; Magister en Gestión y Políticas Públicas, Magister en Administración y

Negocios. ORCID: ... 0000-0003-0016-1587.....

.....13...de...Octubre.....del 2022.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....

Firma del Experto validador

Especialidad

MC.MI.Mg

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDICIÓN DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL							
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos	X		X		X		
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias	X		X		X		
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo	X		X		X		
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada	X		X		X		
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIÓN PSICOLÓGICA							
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso	X		X		X		
7	Tengo motivación en mi área laboral	X		X		X		
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	X		X		X		
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo	X		X		X		
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral	X		X		X		
11	Existe monotonía en mis actividades diarias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONDICIÓN SOCIAL							
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo	X		X		X		
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución	X		X		X		
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	X		X		X		
15	Existe respeto entre mis compañeros	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: CONDICIÓN SOCIAL							
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo	X		X		X		
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución	X		X		X		
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	X		X		X		
15	Existe respeto entre mis compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Dra. Pillman Anderson Roca Estrada* DNI: *40885280*

Especialidad del validador: *Temático* ORCID: *000-001-7836-3395*

19 de *febrero* del *2022*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



[Firma manuscrita]

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE LOGRO								
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gustan los retos difíciles	X		X		X		
3	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	X		X		X		
4	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.	X		X		X		
6	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD PODER								
6	Me gusta competir y ganar.	X		X		X		
7	Me gusta llevar el mando.	X		X		X		
8	Abordo a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	X		X		X		
9	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	X		X		X		
10	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AFILIACIÓN								
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.	X		X		X		

Observaciones (preclear si hay suficiencia):

Práxima

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dra. Patricia Inés Roca E.* DNI: *40895280*

Especialidad del validador: *Temática* ORCID: *000-001-7836-3395*

17 de *Junio* del 20*22*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto validador
 Especialidad

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ORTEGA OLIVAS, STHEFANY MIRZA DNI 4784245	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/07/10 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/03/2010 Fecha egreso: 14/06/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
ORTEGA OLIVAS, STHEFANY MIRZA DNI 4784245	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/11/17 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
ORTEGA OLIVAS, STHEFANY MIRZA DNI 4784245	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA Fecha de diploma: 14/10/19 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/03/2010 Fecha egreso: 15/05/19	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT PIRES S.A.C. PERU
ORTEGA OLIVAS, STHEFANY MIRZA DNI 4784245	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2020 Fecha egreso: 08/08/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MINGOLLA VARGAS, WALTER ROQUE DNI 3849137	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 19/06/1988 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO VICARI PERU
MINGOLLA VARGAS, WALTER ROQUE DNI 3849137	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 08/05/1988 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO VICARI PERU
MINGOLLA VARGAS, WALTER ROQUE DNI 3849137	MAESTRO EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 09/06/2014 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA VILLA AJUSTADA EN CIVIL PERU
MINGOLLA VARGAS, WALTER ROQUE DNI 3849137	MAESTRO EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA GON. - RECÍPROCA Fecha de Resolución de Recibo: 04/09/15 Fecha de Expediente del Diploma: 10/09/15 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DELGADO ROSA ESTRELLA DNI 10945280	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 10/10/2007 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
DELGADO ROSA ESTRELLA DNI 10945280	LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA EN FARMACIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 11/07/2009 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
DELGADO ROSA ESTRELLA DNI 10945280	MAESTRO EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 05/05/17 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/03/2015 Fecha egreso: 11/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
DELGADO ROSA ESTRELLA DNI 10945280	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 28/12/20 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/03/2017 Fecha egreso: 09/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

ANEXO 7 Matriz de consistencia

Título: Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022

Autor: Gonzales Ramirez Darwin

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																														
Problema principal ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación de la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022	Hipótesis general Existe correlación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022	Variable 1: Condición de trabajo																														
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #d9e1f2;">Dimensión</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Indicadores</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Ítems</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Escala ordinal</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Condición física</td> <td>Recursos físicos ambientales</td> <td rowspan="3">1,2,3,4,5</td> <td rowspan="3">Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2</td> <td rowspan="3">Malo: 15-35</td> </tr> <tr> <td>materiales</td> </tr> <tr> <td>tiempo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Condición psicológica</td> <td>complejidad</td> <td rowspan="3">6,7,8,9,10,11</td> <td rowspan="3">Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 De Acuerdo = 4</td> <td rowspan="3">Regular: 36-55</td> </tr> <tr> <td>rapidez</td> </tr> <tr> <td>atención</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Condición social</td> <td>Comunicación</td> <td rowspan="2">12,13,14,15</td> <td rowspan="2">Totalmente de acuerdo = 5</td> <td rowspan="2">Bueno: 56-75</td> </tr> <tr> <td>relaciones personales</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos	Condición física	Recursos físicos ambientales	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2	Malo: 15-35	materiales	tiempo	Condición psicológica	complejidad	6,7,8,9,10,11	Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 De Acuerdo = 4	Regular: 36-55	rapidez	atención	Condición social	Comunicación	12,13,14,15	Totalmente de acuerdo = 5	Bueno: 56-75	relaciones personales					
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos																													
Condición física	Recursos físicos ambientales	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2	Malo: 15-35																													
	materiales																																
	tiempo																																
Condición psicológica	complejidad	6,7,8,9,10,11	Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 De Acuerdo = 4	Regular: 36-55																													
	rapidez																																
	atención																																
Condición social	Comunicación	12,13,14,15	Totalmente de acuerdo = 5	Bueno: 56-75																													
	relaciones personales																																
			Variable 2: Satisfacción laboral																														
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #d9e1f2;">Dimensión</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Indicadores</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Ítems</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Escala ordinal</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Necesidad de logro</td> <td>Desempeño en el trabajo</td> <td rowspan="2">1,2,3,4,5</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2</td> <td rowspan="2">Bajo: 15-34</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de metas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Necesidad de poder</td> <td>Liderazgo</td> <td rowspan="3">6,7,8,9,10</td> <td rowspan="3">Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 De Acuerdo = 4</td> <td rowspan="3">Medio: 35-55</td> </tr> <tr> <td>Persuasión</td> </tr> <tr> <td>Autocontrol</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Necesidad de afiliación</td> <td>Simpatía</td> <td rowspan="2">11,12,13,14,15</td> <td rowspan="2">Totalmente de acuerdo = 5</td> <td rowspan="2">Alto: 56-75</td> </tr> <tr> <td>relaciones interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos	Necesidad de logro	Desempeño en el trabajo	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2	Bajo: 15-34	Cumplimiento de metas	Necesidad de poder	Liderazgo	6,7,8,9,10	Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 De Acuerdo = 4	Medio: 35-55	Persuasión	Autocontrol	Necesidad de afiliación	Simpatía	11,12,13,14,15	Totalmente de acuerdo = 5	Alto: 56-75	relaciones interpersonales						
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos																													
Necesidad de logro	Desempeño en el trabajo	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2	Bajo: 15-34																													
	Cumplimiento de metas																																
Necesidad de poder	Liderazgo	6,7,8,9,10	Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 De Acuerdo = 4	Medio: 35-55																													
	Persuasión																																
	Autocontrol																																
Necesidad de afiliación	Simpatía	11,12,13,14,15	Totalmente de acuerdo = 5	Alto: 56-75																													
	relaciones interpersonales																																
Problemas específicos P1. ¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con la necesidad de logro del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022? P2. ¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con la necesidad de poder del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima 2022? P3. ¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con la necesidad de afiliación del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022?	Objetivos específicos O1. Establecer la relación de la condición de trabajo y la necesidad de logro del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022 O2. Establecer la relación de la condición de trabajo con la necesidad de poder del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022 O3. Establecer la relación de la condición de trabajo con la necesidad de afiliación del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022	Hipótesis específicas H1. La condición de trabajo con la necesidad de logro se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022 H2. La condición de trabajo con la necesidad de poder se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022 H3. La condición de trabajo con la necesidad de afiliación se relacionan significativamente en el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022																															

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo</p> <p>La investigación tiene un enfoque cuantitativo, así también es de tipo básica porque busca describir hechos para analizar e incrementar los conocimientos teóricos entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así mismo, se conoce como fundamental porque configuran el sustento teórico y científico dentro del marco referencial; lo que serán objeto de contraste con la hipótesis y la realidad problemática, para obtener conclusiones teóricas (Valderrama, 2016).</p> <p>Diseño</p> <p>Diseño no experimental, debido a que se llevó a cabo sin manipular variables; transversal porque describe, evalúa y analiza situaciones, así como la repercusión de determinadas variables en un periodo de tiempo; descriptivo, y correlacional, porque establece relaciones entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).</p>	<p>Población</p> <p>En este aspecto, para efectos de la presente investigación, la población se conformó por 100 personas del servicio de odontología en un hospital de Lima, los cual está integrado por odontólogos, técnicos y administrativos.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra se calculó mediante formula de población finitas obteniéndose un total de 80 unidades muestrales (ver anexo 8).</p> <p>Muestreo</p> <p>fue probabilístico estratificado, la unidad muestras está conformada por el personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, el cual estarán conformados por odontólogos, técnicos y administrativos.</p>	<p>Variable 1: Condición de trabajo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Ministerio de Salud</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: El servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Steers, R y Braunstein, D</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: El servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$ <p>Donde, k – El número de ítems $\sum s^2$ – Sumatoria de varianzas de los ítems S_T^2 – Varianza de la suma de los ítems. α – Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, (Mayorga, 2022), precisan que el Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico mide el grado de asociación entre dos variables</p>



ANEXO 8

Cálculo de la muestra

Calcula el tamaño de tu muestra

Tamaño de la población ⓘ

Nivel de confianza (%) ⓘ

Margen de error (%) ⓘ

Tamaño de la muestra

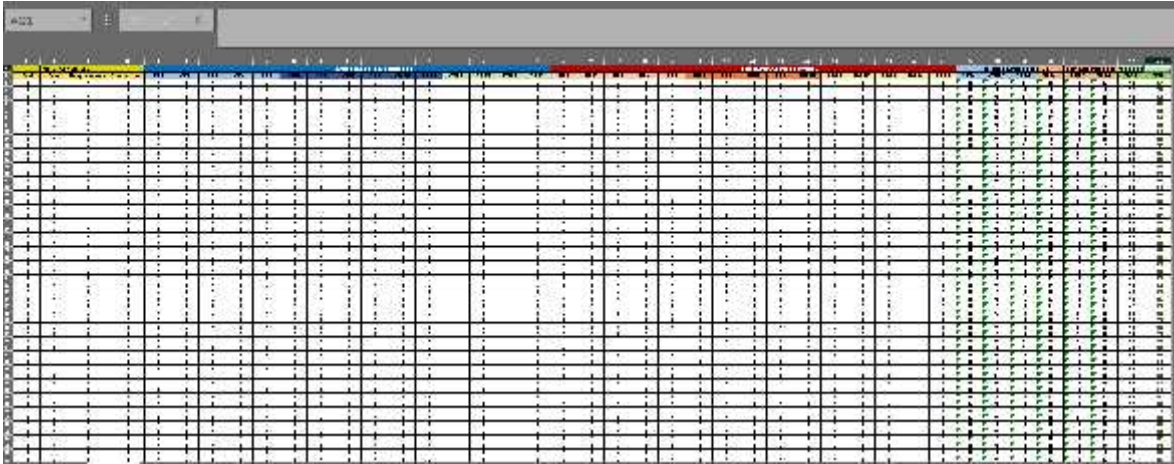
80

En solo unos minutos, envía gratis una encuesta de 10 preguntas y ve las primeras 40 respuestas.

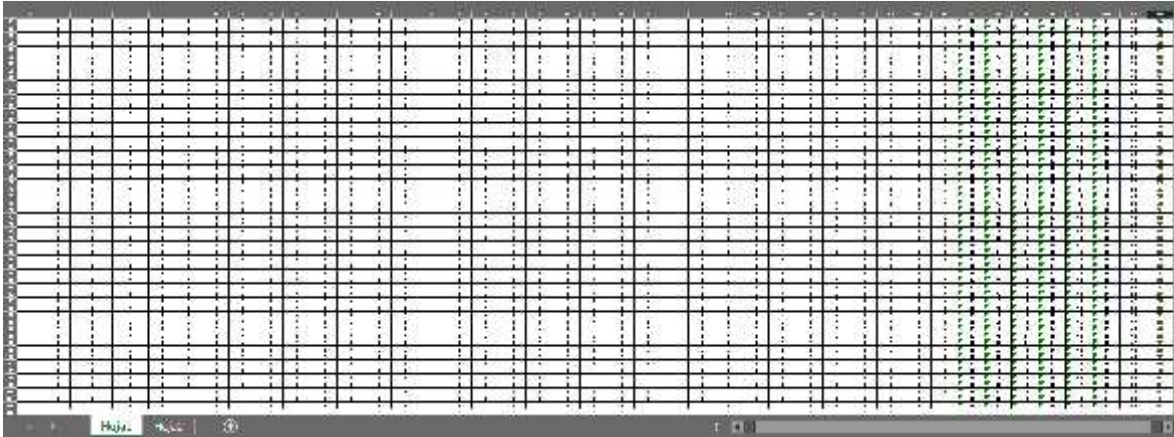
Cálculo de muestra con surveymonkey.

ANEXO 9

Base de datos excel



This screenshot shows a wide Excel spreadsheet with a grid of approximately 100 columns and 50 rows. The data is sparse, with most cells being empty. There are some faint, illegible characters in the rightmost columns, possibly representing a list or index.



This is another screenshot of an Excel spreadsheet, very similar to the one above. It also shows a wide grid of approximately 100 columns and 50 rows. The content is mostly blank, with some faint text visible in the rightmost columns.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022", cuyo autor es GONZALES RAMIREZ DARWIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO DNI: 08745357 ORCID: 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 16- 01-2023 13:49:53

Código documento Trilce: TRI - 0516811