



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la
Región Piura 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Cirujano Dentista**

AUTORES:

Atme Sanchez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-4573-7308)
Bayona Eras, Grecia Katherine (orcid.org/0000-0003-2208-8480)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salcedo, María Victoria (orcid.org/0000-0001-9408-4396)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Promoción de la Salud y Desarrollo Sostenible

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestras familias por la confianza y el apoyo incondicional.

A mi hija Camila por ser el principal motivo de cada meta personal.

A nuestras asesoras, por su paciencia y valiosa enseñanza.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser el mejor maestro en nuestras vidas y hacer posible todo.

Asesoras y miembros del jurado, gracias por brindarme su tiempo, consejos y compartir con nosotros su amplio conocimiento, experiencias y por sus valiosas sugerencias y recomendaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.3.1. Población:.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS:	38
ANEXOS	44
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado.....	26
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según edad de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.....	27
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según sexo de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.....	28
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según años de servicio de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.....	29
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según estudio de postgrado de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.....	30
Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según especialidad de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura.	11
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según edad del sector privado de la Región Piura.	11
Figura 3. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según sexo del sector privado de la Región Piura.	12
Figura 4. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según años de servicio del sector privado de la Región Piura.	12
Figura 5. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según estudios de postgrado en la región Piura 2023.	13
Figura 6. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según especialidad	14

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral en odontólogos del sector privado de la Región de Piura 2023.

Métodos: Tipo de estudio básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo y transversal. El tipo de muestreo que se utilizó fue el método no probabilístico por conveniencia a 243 odontólogos del Sector Privado de la Región Piura. La técnica que se utilizó para esta investigación fue la encuesta, y el instrumento, un cuestionario que estuvo compuesto por 2 dimensiones que son factores externos y factores internos, conformado por 16 ítems, para la validación se utilizó el método estadístico Aiken V. con un valor de 0.74 y para la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach con 0.95. El método de análisis fue descriptivo (Programa Microsoft Excel -Microsoft Excel 2019-Programa SPSS Statistic v25) e inferencial (Prueba Chi-cuadrado y prueba exacta de Fisher).

Resultados: En cuanto a la satisfacción en general se encontró que el 32,10% de los odontólogos se mostró satisfecho, mientras que el 37,04% se mostró insatisfecho y el 30,86% se mostró indiferente. En cuanto a la edad, los de 20 a 28 años estaban insatisfechos con un 13,58 % y los de 32 a 36 años estaban indiferentes con un 5,35 %; ambos sexos se mostraron insatisfechos, mujeres con 19.75% y hombres con 17.28%; según los años de servicio, los que tenían menos de 3 años estaban insatisfechos con un 13,17% y los que tenían más de 10 se mostraban indiferentes; los que no tenían estudios de posgrado estaban insatisfechos con un 22,63% y los que sí tenían estaban satisfechos con un 6,58%; y con respecto a los que no presentaban especialidad tenían un 33,33% de insatisfacción laboral, a diferencia de los que hacían especialidad con un 4,94% de satisfacción laboral.

Conclusión: El nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023 fue bajo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, odontólogo, sector privado.

ABSTRACT

Objective: Determine the level of job satisfaction in dentists in the private sector of the City of Piura 2023.

Methods: Type of basic study, quantitative approach, non-experimental design, descriptive and cross-sectional level. The type of sampling that was used was the non-probabilistic method for convenience to 243 dentists from the Private Sector of the Piura Region. The technique that was used for this investigation was the survey, and the instrument, a questionnaire that was composed of 2 dimensions that are external factors and internal factors, made up of 16 items, for validation the Aiken V statistical method was used. with a value of 0.74 and for reliability, it was Cronbach's Alpha with 0.95. The analysis method was descriptive (Microsoft Excel Program - Microsoft Excel 2019-SPSS Statistic v25 program) and inferential (Chi-test). square and Fisher's exact test).

Results: Regarding satisfaction in general, it was found that 32.10% of the dentists were satisfied, while 37.04% were dissatisfied and 30.86% were indifferent. Regarding age, those 20-28 years old were dissatisfied with 13.58% and those 32-36 years old were indifferent with 5.35%; both sexes were dissatisfied, women with 19.75% and men with 17.28%; according to the years of service, those who had less than 3 years were dissatisfied with 13.17% and those who had more than 10 were indifferent ; those who did not have a postgraduate study were dissatisfied with 22.63% and those who did have were satisfied with 6.58%; and with respect to those who did not present a specialty, they had 33.33% job dissatisfaction, unlike those who did a specialty with 4.94% job satisfaction.

Conclusion: The level of job satisfaction in private sector dentists in the Piura Region 2023 was low.

KEYWORDS: Job satisfaction, dentists, private sector.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral al transcurrir el tiempo se le ha definido como “un estado emocional expresivo grato y positivo que se produce por la evaluación del desarrollo del propio trabajo o de las vivencias del oficio”.¹ Según Kumar Singh et al. 2013, refirió que la satisfacción laboral es una acumulación de sentimientos positivos y/o negativos que un individuo tiene hacia su trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral tiene una amplia relación con la vida, puesto que es un tema muy óptimo y de preferencia para los investigadores; en el campo de la psicología organizacional este concepto ha ganado importancia desde que el enfoque de las relaciones humanas se ha vuelto popular.²

La satisfacción laboral cumple un papel importante dado que mantiene un vínculo con la producción del personal. Locke (1969) define a este concepto como el sentimiento positivo hacia el trabajo que resulta de una evaluación de sus características¹. De acuerdo a la investigación realizada por Spector (1997), la define como la manera en que un individuo percibe y experimenta su trabajo, a partir de diferentes puntos de vista y el grado en que le agrada o desagrada su labor ocupacional, ya sea por el papel que cumplen ante la comunidad, su desarrollo personal, la aprobación social y diversas situaciones del día a día, que tienen como finalidad la búsqueda de su satisfacción laboral.³

Por consiguiente, las profesiones de ciencias de la salud están netamente relacionadas con muchos de los factores que afectan directamente en el área de la satisfacción laboral. Uno de ellos es la profesión de odontología, pues está encargada de la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades del aparato estomatognático, el cual está constituido por un conjunto de órganos y tejidos que se encuentran en la cavidad oral, incluyendo dientes y encías.² Por lo tanto, la satisfacción laboral no es solo un “sentimiento de satisfacción” si no que está constituido por muchas dimensiones las cuales lo hacen un conjunto compuesto de interrelaciones entre roles, tareas, interacciones, responsabilidades, recompensas e incentivos³.

Un estudio efectuado en el año 2019 a 177 trabajadores de la salud en la Región de Ancash evidenció, que la mayoría de entrevistados se hallaba insatisfecho con su salario y el reconocimiento por su trabajo realizado, originando un descontento como producto de su insatisfacción laboral; y de esa manera afectando a su vocación, desempeño laboral, salud física y mental y en su vida personal. ⁴

Otra investigación realizada en Colombia a 107 odontólogos generales evidenció que la mayoría de encuestados se encontraba insatisfecho con su trabajo, respecto al factor de la remuneración obtenida, que no le permitía acceder a una especialidad clínica.²Comprendemos que es un tema importante, ya que la odontología ha sido identificada como una de las profesiones más estresantes, siendo la baja satisfacción laboral un factor que contribuye al estrés y al agotamiento.

La profesión del odontólogo, es una labor en la cual se asocian varios causantes, que a la larga alteran o influyen en su motivación por el trabajo. Varios estudios han detallado una alta incidencia de trastornos físicos en la praxis dental y trastornos psicológicos como el estrés.

Explicado anteriormente la problemática, nos formulamos la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023?

Al analizar esta información y no existiendo literatura de trabajos previos de origen local; este estudio presenta justificación teórica ya que busca conocer el nivel de la satisfacción laboral de los odontólogos del sector privado de la Región Piura, y de esa manera aportar información a futuras investigaciones sobre satisfacción laboral en odontólogos, a través de los datos expuestos que ayudaran como referencia. También presenta justificación social porque a través de la información recolectada va poder exponer la relación que mantienen las instituciones laborales con los odontólogos y de esa manera mejorar la calidad de atención al paciente. Asimismo, tiene justificación práctica porque a través de esta investigación el colegio de Odontólogos de Piura, va poder reafirmar su compromiso con sus colegiados viendo el panorama de sus miembros en el área de la satisfacción laboral. Y finalmente

como justificación metodológica está relacionado a la utilización de un instrumento validado, confiable y de fácil aplicación que permitirá contrastar con otras investigaciones.

Este estudio tiene como objetivo general, determinar el nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023; y como objetivo específico, determinar el nivel de satisfacción laboral según los factores sociodemográficos (edad, sexo, estudio posgrado y especialidad), factores internos y factores externos en los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.

II. MARCO TEORICO

Fajer S. et al⁵ (2019) en Dubái realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral de los dentistas de los Emiratos Árabes Unidos” el cual tenía como objetivo observar la satisfacción laboral entre los dentistas clínicos registrados en los Emiratos Árabes e identificar la satisfacción a partir de diferentes factores ambientales laborales y vincularlos con la satisfacción laboral general. Se realizó un cuestionario compuesto de cuatro secciones e interrogantes sobre factores demográficos. La parte dirigida a la satisfacción se asoció a la relación con los pacientes, los colegas y el personal, por otro lado, los odontólogos del sector privado se encontraban mayormente satisfechos a diferencia del sector público.

Hamasha A. et al⁶ (2019) en Arabia Saudita realizó un estudio titulado “Predictores y nivel de satisfacción laboral entre la fuerza laboral dental en asuntos de salud de la guardia nacional”, su objetivo fue evaluar el nivel de satisfacción laboral en Arabia Saudita y examinar todos los predictores que tienen un impacto en el nivel de satisfacción. Los datos fueron recolectados en un cuestionario de preguntas relacionadas al trabajo y la vida privada, los ingresos y la seguridad laboral, la calidad del servicio y las áreas de prestigio y autopercepción. Se encontró que los no saudíes son más felices en el trabajo y en la vida personal; los dentistas saudíes estaban más satisfechos con los ingresos, la seguridad laboral y la calidad del servicio.

Katja G. et al⁷ (2019) en Alemania realizó un estudio titulado “Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y encuentros desafiantes en odontología: un estudio transversal” que examinó aspectos, como la satisfacción laboral, los encuentros desafiantes y los resultados relacionados con el trabajo en odontología y la relación con las escalas de medición relacionadas con el trabajo "inventario de fatiga", "satisfacción general con la vida" y “síntomas de estrés cognitivo”. Este estudio incluyó una población de 1.811 dentistas de Schleswig-Holstein para el cuestionario Warr Cook Wall para calcular la satisfacción laboral. Y como resultado se obtuvo una relación importante y alta en “inventario de fatiga”.

Sharma S. et al⁸ (2019) en India realizó un estudio titulado “Recompensas extrínsecas, compromiso ocupacional, afianzamiento profesional y satisfacción profesional de los dentistas” que evaluó la relación entre las recompensas extrínsecas y el afianzamiento de la carrera y compromiso laboral de los dentistas, y medir el efecto del afianzamiento de la carrera y compromiso laboral en la satisfacción profesional de dentistas. Se recopilaron datos de 85 dentistas de dos hospitales dentales privados de la ciudad de Udaipur, India. El estudio encontró una relación significativa entre las recompensas extrínsecas y el afianzamiento laboral y el compromiso afectivo de odontólogos, se encontró que el compromiso ocupacional era un factor predisponente de la satisfacción profesional.

Matjila S. et al⁹ (2019) en India realizó un estudio titulado “Evaluación de la satisfacción laboral entre los dentistas que trabajan en diferentes entornos en el metro de Tshwane”, aquí se analizó la satisfacción laboral entre los odontólogos que laboran en Tshwane. Fue un estudio transversal. Aplicaron un cuestionario autoadministrado, validado adaptado de la Encuesta de Satisfacción de Dentistas conformado por datos demográficos y las respuestas, para el análisis estadístico usaron un Software estadístico (STATA) versión 10. Hallaron que los odontólogos se mostraron satisfechos.

Kalmasri F. et al¹⁰ (2020) en Siria India realizó un estudio titulado “Una evaluación del estrés ocupacional, la satisfacción laboral y las estrategias de afrontamiento entre los dentistas en Damasco, Siria” que tuvo como objetivo

evaluar la satisfacción laboral del dentista. Se realizó un cuestionario para 409 odontólogos que incluía una versión modificada de Work Stress, una versión evolucionada de la Encuesta de satisfacción del dentista. Descubrieron que el 61,86 % informó estar estresado, también se encontró una relación media discrepante entre las escalas de factores estresantes laborales y la satisfacción laboral.

Mirza M. et al¹¹ (2020) en Arabia Saudita realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral entre dentistas en Al Kharj, Reino de Arabia Saudita” que tuvo como objetivo encontrar la satisfacción laboral entre los odontólogos de la región del Reino de Arabia Saudita, este estudio utilizó un instrumento de evaluación (encuesta) que obtuvo como resultado que el 48,88% de los odontólogos se mostró satisfecho con la satisfacción profesional general, el 12,22% se mostró insatisfecho y el 38,88% tuvo una respuesta neutral.

Saputri T. et al¹² (2020) en Indonesia realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral y los factores que afectan la retención de los dentistas en las zonas rurales y remotas” donde evaluó la satisfacción laboral y los factores que afectan la retención de los odontólogos en áreas rurales y remotas de Indonesia. En la metodología emplearon un cuestionario para odontólogos que trabajan en zonas rurales y remotas de Indonesia. Emplearon la técnica de muestreo aleatorio. Se obtuvo como resultados que el 45,90% no estaban satisfechos trabajando en áreas rurales y remotas. La mayoría de los encuestados afirmó que las condiciones de trabajo, los incentivos, la carrera y el desarrollo profesional, las condiciones de vida y las características personales influyeron en su interés por trabajar en las áreas remotas y rurales.

Ranjith V. et al¹³ (2020) en India realizó un estudio titulado “Las características del empleo, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los dentistas indios” con el fin de analizar el impacto del compromiso organizacional y la presión laboral en la satisfacción laboral entre los dentistas que ejercían en la India, se les aplicó un cuestionario de diferentes preguntas. Los resultados indicaron un efecto positivo del compromiso organizacional en la satisfacción laboral, porque se encontró un efecto negativo de la presión laboral entre los dentistas.

Emrani R. et al.¹⁴ (2021) en Teherán realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral entre los dentistas según el lugar de trabajo en Teherán” y tuvo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral entre los dentistas. La muestra fue de 350 odontólogos, evaluados a través de un cuestionario de satisfacción el cual estaba compuesto de antecedentes, elementos del entorno laboral y el tipo del lugar, empleando la escala de Likert. En sus resultados, se hallaron que los dentistas que trabajaban en el sector privado tenían una mayor satisfacción laboral, debido a sus horarios más flexibles y un mejor ingreso a diferencia de los del sector público; y los varones tenían una mayor satisfacción y un mejor desempeño ya que las mujeres tenían otras responsabilidades como las del hogar.

Rederiene G. et al.¹⁵ (2021) en Lituania realizó un estudio titulado “Relación entre la satisfacción laboral y la salud de los higienistas en Lituania” con el fin de examinar las asociaciones entre la satisfacción laboral y los síntomas musculoesqueléticos y psicológicos entre los higienistas dentales en Lituania, como método de evaluación se realizó una encuesta de 41 ítems utilizando la escala de Likert, como resultado se encontró que los higienistas dentales lituanos estaban bastante satisfechos con su trabajo, pero tenían trastornos musculoesqueléticos y mentales relacionados con el trabajo .

Hassana. et al.¹⁶ (2021) en Arabia Saudita realizó un estudio titulado “Evaluación de la satisfacción laboral entre médicos y dentistas recién graduados” con el fin de evaluar la satisfacción laboral entre médicos y odontólogos posdoctorales, la población estuvo conformada por 50 médicos y 50 odontólogos, y se aplicó una encuesta que consta de 20 preguntas sobre aspectos sociodemográficos una lista de ítems de factores relacionados con la satisfacción e insatisfacción laboral. Los resultados mostraron que los médicos estaban más satisfechos con los beneficios complementarios que los dentistas y los dentistas estaban más satisfechos con los colegas y el tipo de trabajo que los médicos.

Molina J. et al.¹⁷ (2021) en España realizó un estudio titulado “Clima laboral, satisfacción laboral y burnout entre los dentistas españoles: un estudio transversal” cuyo objetivo fue examinar las relaciones entre el clima laboral, la

satisfacción laboral, con el fin de analizar cómo ciertas variables sociodemográficas, como el género, la experiencia laboral y la jornada laboral semanal, afectan la percepción del entorno laboral de Predict. Se utilizó como herramienta de evaluación el cuestionario de Warr-Cook-Wall, encontrando que los odontólogos tienen una jornada laboral semanal de unas 20 horas, tenían más años de experiencia profesional y una mejor percepción de bienestar en el trabajo.

Maisi E. et al¹⁸ (2021) en Grecia realizó un estudio titulado “Evaluación del nivel de satisfacción profesional y estrés profesional de los dentistas del Sistema Nacional de Salud de Creta” que tenía por objetivo medir los niveles de satisfacción laboral y estrés laboral entre los cirujanos dentistas, y las maneras en que la satisfacción laboral influye en diversas dimensiones de sus vidas. Participaron 41 cirujanos dentistas en el cuestionario, y encontraron como resultados la relación de esfuerzo/recompensa (RE) fue superior a 1 fue del 53,7%, y el 24,4% mostró una tasa sobre compromiso/dedicación al trabajo superior a 16.

Romero C. et al¹⁹ (2021) en México realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral en egresados de la carrera de cirujano dentista: un estudio transversal” tiene como objetivo evaluar el nivel de satisfacción laboral entre los estudiantes de postgrado de la facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Guerrero, México y determinar qué factores influyen en el nivel satisfacción. Se realizó una encuesta a 144 odontólogos egresados de la Universidad Autónoma de Guerrero a través de una encuesta validada, se encontró que el tiempo de dedicación de los odontólogos, la carga de trabajo y el tiempo de trabajo es importante, pero estas variables no alcanzaron significancia estadística en este estudio.

Karobari M. et al²⁰ (2021) en Arabia Saudita realizó una investigación titulada “Un estudio demográfico multicultural para evaluar el impacto de la pandemia de SARS-CoV-2 en la satisfacción laboral en toda la industria dental” y tuvo como objetivo evaluar las diferencias en las condiciones laborales percibidas por dentistas durante la pandemia y su satisfacción laboral. A través de una encuesta en línea utilizando métodos de muestreo de conveniencia y de bola

de nieve, 272 encuestados en diferentes países. El 40,1% odontólogos indicaron estar insatisfechos con su trabajo actual, otros 13,6% estuvieron “extremadamente insatisfechos” y el 22.8% estaban insatisfechos con sus ingresos.

Prasetyo et al²¹(2021) en Indonesia realizó un estudio titulado “Factores que influyen en la satisfacción laboral entre los dentistas durante la nueva normalidad de la pandemia de COVID-19 en Indonesia: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales” el cual tenía como objetivo medir los factores que influyen en la satisfacción laboral entre dentistas durante pandemia del COVID-19 en indonesia. Encuestaron a 310 odontólogos a través de 58 preguntas de forma virtual, se evaluó la gravedad percibida de COVID-19, la cooperación del personal de trabajo, el compromiso de la gerencia, el estrés laboral, el equipo de protección personal, las horas de trabajo, los ingresos y la satisfacción laboral general. En sus resultados los formuladores de políticas deben ser mejoradas con respecto a la satisfacción laboral de los dentistas durante la pandemia del COVID-19.

Cui X. et al²² (2021) en China realizo un estudio titulado “Satisfacción entre los dentistas al principio y en la mitad de su carrera en un hospital dental metropolitano en China” tuvo como objetivo averiguar el nivel y la distribución de la satisfacción laboral entre los dentistas chinos al principio y a mitad de su carrera que trabajan en el hospital público, se tuvo como población 367 dentistas, a través de una encuesta con 38 ítems los cuales medían la satisfacción profesional general y el clima laboral . Como resultado se evidenció que la satisfacción profesional era buena en general, especialmente las relaciones profesionales.

Anzar et al²³(2022) en Arabia Saudita realizó un estudio titulado” Análisis del estrés ocupacional, el agotamiento y la satisfacción laboral entre los odontólogos” y tuvo como objetivo investigar las dimensiones que influían en el estrés laboral entre los odontólogos, su muestra fue de 302 odontólogos y a través de un cuestionario basado en el Work Stress Questionnaire mediante Survey Monkey se usó la técnica de muestreo consecutivo. Se evidenció en

sus resultados el estrés elevado en los odontólogos hombres (83,4%) a diferencia de las mujeres (55.8%).

Ali A. et al²⁴ (2022) en Arabia Saudita realizó un estudio titulado “Evaluación exhaustiva de la experiencia general en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los dentistas en Arabia Saudita”, el objetivo fue determinar los factores asociados al nivel de satisfacción laboral entre los cirujanos dentistas. Fue un estudio de diseño transversal con muestra por conveniencia para 155 dentistas. Usaron el instrumento Warr-Cook-Wall. Se demostró que los dentistas en Arabia Saudita tienen mayor nivel de satisfacción con "colegas y compañeros de trabajo" (26,5%) y (22,6%) estaban insatisfechos con su “ingreso”.

Martin M. et al²⁵ (2022) en Taiwán se realizó un estudio titulado “Satisfacción con la vida de especialistas dentales formados en los Estados Unidos en Taiwán” donde quiso comparar la satisfacción entre los especialistas capacitados en Estados Unidos., especialistas capacitados en Taiwán y odontólogos generales. Su población fue de 134 especialistas capacitados en Taiwán y 134 odontólogos generales relacionándolos por estado civil, edad y género. Se realizó una encuesta que evidenció que los especialistas capacitados en Estados Unidos alcanzaron un promedio de satisfacción con la vida más alta que los especialistas capacitados en Taiwán.

Feridun A. et al²⁶(2022) en Turquía realizó un estudio titulado “Factores de satisfacción con la vida y felicidad entre dentistas: un estudio transversal”, su objetivo fue determinar los niveles de felicidad entre los dentistas e investigar sus asociaciones con el bienestar emocional y la satisfacción con la vida, a través de una encuesta de 25 preguntas a 486 odontólogos. Según los resultados su satisfacción laboral se asoció a los lugares de trabajo y los títulos profesionales a diferencia de su ambiente de trabajo, evidenciando que los odontólogos de Turquía tienen una satisfacción laboral baja en comparación a otros profesionales de otros países.

Naito M. et al²⁷ (2022) en Japón realizó un estudio titulado "Satisfacción laboral e importancia percibida de la medicina oral entre los dentistas", el objetivo fue investigar si los odontólogos reconocen que la formación profesional en

medicina oral es un factor importante en relación con la satisfacción laboral, a través de un cuestionario a 337 odontólogos constaba de 19 ítems. Empleando un método análisis de regresión logística multivariable para evaluar las relaciones entre la satisfacción laboral y las variables explicativas. Los resultados mostraron una asociación entre una fuerte satisfacción laboral y la voluntad de aprender más sobre medicina oral y odontología y contribuir a la sociedad con 126, 37 %.

No se encontraron antecedentes nacionales publicados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básico porque buscó acrecentar los conocimientos teóricos²⁸.

Diseño no experimental porque la variable no fue manipulada y de nivel descriptivo porque se describió la variable de estudio. De enfoque cuantitativo porque se realizó la recolección y el análisis de datos obtenidos. Es un estudio transversal debido a que la información se recopiló en un periodo determinado^{28,33}.

3.2. Variables y Operacionalización

Se utilizaron variables de tipo cualitativo siendo, la variable principal la satisfacción laboral¹, y como covariables la edad³⁷, sexo³⁸, estudio posgrado y especialidad³⁹ que se ordenaron en una tabla de operacionalización de variables ANEXO 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Los odontólogos de la región Piura está compuesta por 1068 odontólogos del sector privado de la Región Piura del año 2023 ANEXO 5.

Como criterio de inclusión participaron los odontólogos del Sector privado que laboran en la Región Piura y que estuvieron dispuestos a

participar con la investigación. Se excluyeron a los odontólogos que no deseen participar en la investigación.

3.3.2. Muestra:

La población estudiada fue de 213 odontólogos conforme a los criterios de inclusión y exclusión en base a la fórmula estadística²⁹.

$$n = \frac{pqZ_{1-\alpha}^2 N}{pqZ_{1-\alpha}^2 + e^2(N - 1)}$$

N: total de población 1068

p: Porcentaje de odontólogos con un nivel de satisfacción laboral malo 50 % por conveniencia

q: 1-p ,50 % con satisfacción laboral bueno

Z: Valor estándar a un nivel de confianza del 95% = 1.96

e: error de estimación a un 6 %

$$n = \frac{0.5 \times 0.5 \times 1.96^2 \times 1068}{0.5 \times 0.5 \times 1.96^2 + 0.06^2 \times (1068 - 1)} = 213$$

La muestra de estudio fue de 213 odontólogos del sector privado de la Región Piura.

3.3.3. Muestreo: El método de selección es no probabilístico por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis: Odontólogo del sector privado de la Región Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario que estuvo constituido por 2 dimensiones que son los factores externos y los

factores internos, conformado por 16 ítems. El cuestionario se realizó en base a los antecedentes y validado por juicio de expertos: C. D Martínez Vásquez Kussy, C. D Ramírez Espinoza Mónica, C. D Anyosa Yanet Cecilia, C. D Urbina Gutiérrez Katherine del Pilar y C. D Romero Gamboa Julio Cesar ANEXO 6.

El cuestionario presentó los siguientes niveles de puntuación que se estableció en base a la escala de Likert teniendo como valor más bajo 1 (totalmente insatisfecho) y como valor más alto 5 (muy satisfecho) ANEXO 2.

Para la validación se utilizó el método estadístico de V de Aiken (Escrura et al., 2018). En nuestro caso se calculará para respuestas dicotómicas y el análisis de un ítem por un grupo de jueces. Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido^{29,31}.

El resultado puede evaluarse estadísticamente haciendo uso de la tabla de posibilidades asociadas de cola derecha, tabuladas por el autor. Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez^{32,33}.

Por ello, el índice V de Aiken determinó que la concordancia de los expertos sobre el instrumento a validar fue de 0,74444; indicando un mayor acuerdo entre jueces, demostrando la validez del instrumento ANEXO 7 y 10.

3.5. Procedimientos

De la confiabilidad del instrumento:

Se realizó una presentación al Director de Escuela para la elaboración de una carta de presentación a los odontólogos de la ciudad de Trujillo donde se llevará a cabo la prueba piloto ANEXO 3.

Para la realización de la prueba piloto se procedió a la visita individual de 30 odontólogos de la ciudad de Trujillo de manera independiente, una vez identificados se le explicó el propósito y objetivos del estudio para la recolección de datos. Se presentó un consentimiento informado el cual explica que los datos obtenidos serán usados para el presente trabajo de manera

anónima. Luego de haber firmado el consentimiento informado se le presentó el instrumento de evaluación que tendrá como función la recolección de datos del encuestado, también se le explicó las instrucciones de como completar el cuestionario, en un tiempo de 15-20 minutos. Una vez llenado el cuestionario se procedió a la revisión para verificar si todas las casillas fueron llenadas. Al finalizar se agradeció por su participación ANEXO 11.

El análisis estadístico empleado fue el Alfa de Cronbach, fórmula que se emplea para calcular la fiabilidad de un instrumento, se utiliza esta medida de fiabilidad por ser una variable medida en ordinal en escala de Likert, valores mayores al 0,7 se determina que el instrumento es confiable en caso de ser superior a 0,8 es altamente confiable³⁴. El coeficiente de confiabilidad del instrumento aplicado en este estudio fue de 0.952 siendo el cuestionario confiable ANEXO 8 y 9.

Luego se pidió una solicitud de autorización al Director de la Escuela de Estomatología de la Universidad César Vallejo-Filial Piura dirigida al Decano del Colegio de Odontólogos de la Región Piura para la ejecución del proyecto de tesis ANEXO 4.

Finalmente se realizará la encuesta a cada odontólogo del sector privado de la Región Piura en el año 2023 ANEXO 2.

De recolección de la muestra:

Se procedió a la visita de cada odontólogo de la Región Piura a los lugares de Catacaos, La unión, Paita, Sechura, Sullana, Tambogrande y la ciudad de Piura; de manera independiente a cada centro odontológico del sector privado, una vez identificados se le explicó e informó, el propósito y objetivos de la investigación para la recolección de datos. El tamaño de la muestra fue de 213 pero hubo disponibilidad de los dentistas y se evaluaron a 243. Se presentó un consentimiento informado en donde se detalló los datos de los investigadores y explicó el propósito del estudio. Luego de haber aceptado su participación a través de su firma en el consentimiento informado, iniciaron con el llenado de los datos generales y posteriormente con el llenado del cuestionario que estuvo conformado por la primera parte datos generales del odontólogo y la segunda parte por los 16 ítems. Previamente se les explicó las

instrucciones de cómo realizar el cuestionario, dándoles un plazo de 15-20 minutos. Una vez completado el cuestionario se procedió a la revisión, para verificar si todas las casillas fueron llenadas. Al finalizar se les agradeció su colaboración y participación ANEXO 13.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el método de análisis estadístico descriptivo; la información obtenida de los cuestionarios se tabuló a través del programa Microsoft Excel 2019. Para el procesamiento de los datos se utilizó el SPSS Statistic v25. También se usó la estadística inferencial a través de la prueba estadística Chi-cuadrado (X^2) y la prueba exacta de Fisher, para observar si existe una diferencia significativa entre los resultados y las categorías⁴⁰.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se desarrollará cumpliendo los principios éticos detallados en la declaración de Helsinki, como principio básico se va a respetar la integridad del sujeto que será evaluado en la investigación, para así resguardar la intimidad del individuo y así reducir el efecto o daño sobre su integridad física, mental y sobre todo en su personalidad³⁵.

La presente investigación se desarrollará en base a los siguientes principios de ética en investigación de la Universidad César Vallejo del artículo 3° ; que menciona : al principio de autonomía, es decir la participación de los odontólogos será voluntaria, ellos pueden elegir su participación o retiro de la investigación, Competencia profesional y científica, debido a que los investigadores se encuentran preparados para la ejecución de la investigación, garantizando el rigor intelectual que conlleva ejecutarla. La integridad de una persona que supera los fines de la ciencia, independientemente de sus circunstancias. También nos regiremos bajo el principio básico de la justicia, el cual se tomará como principal referencia en la presente investigación, ya que garantizamos que la información obtenida será totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente. Principio de libertad, ya que esta investigación no persigue

intereses políticos, religiosos, económicos, etc. La no maleficencia, debido a que no existirá riesgo o daño durante la participación de la persona en la investigación. La no maleficencia, cuya función es de no causar daño, se ofrecerá el mismo trato y respeto a todos los odontólogos por igual.

De acuerdo al principio de beneficencia, viene del latín bene-facere que significa hacer el bien, con el fin de lograr los máximos beneficios y aportes en el área de la odontología, se informará sobre el nivel de satisfacción laboral de los odontólogos del sector privado de la región de Piura. También nos vamos a guiar bajo el principio básico de la justicia, el cual se tomará como principal referencia en la presente investigación, ya que garantizaremos que la información obtenida será totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación, los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente. También se cumplirá con la probidad, ya que se actuará de manera íntegra y honrada al presentar datos y resultados fehacientes. Otro principio será el respeto de la propiedad intelectual, porque los investigadores tendrán que prevenir cualquier tipo de plagio de otras investigaciones. La responsabilidad asumida por los autores durante y después del desarrollo de la investigación. La transparencia de esta investigación debido a que podrá ser publicada para imitar la metodología y confirmar que los resultados sean válidos. También se va a cumplir con el artículo 4° en cuanto a la investigación que involucre a personas, a las cuales se les brindará el consentimiento informado, para quienes deseen participar en la investigación.

Finalmente se regirá bajo el artículo 9° de acuerdo a la ley antiplagio, donde los investigadores seleccionarán cuidadosamente las fuentes de consulta, tal como lo requiere la Universidad César Vallejo³⁸ ANEXO 12.

IV. RESULTADOS

Técnica de Baremación

Para determinar las categorías de la variable de satisfacción laboral y dimensiones se ha utilizado la técnica de Baremación percentílica (Valero,

2007); teniendo en cuenta que los valores provienen de puntajes medidos en escala ordinal, se han empleado el percentil 33 y 66

ESCALA DE BAREMACION				
	N	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Satisfacción laboral	243	16-63	64-72	73-80
Interno	243	7-28	29-33	34-35
Externo	243	9-35	36-39	40-45

n= odontólogos

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura.

	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
	N	%	N	%	n	%
Satisfacción laboral	90	37,04	75	30,86	78	32,10
Interno	92	37,86	82	33,74	69	28,40
Externo	100	41,15	62	25,51	81	33,33

n= Odontólogos, %= Porcentaje

Fuente: Base de datos propia de los investigadores (2023)

En la Tabla 1 el 37,04 % de los odontólogos se sienten insatisfecho con respecto a la satisfacción laboral mientras que el 30,86 % está indiferente; con respecto a la dimensión interna de satisfacción laboral se observa que un 37,86 % de los odontólogos se encuentra insatisfecho mientras que el 28,4 % está satisfecho; mientras que en la dimensión externa un 41,15 % (100) se encuentra insatisfecha y el 33,13 % está satisfecha.

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según edad de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.

		Edad										Prueba	
		20 a 28		29 a 31		32 a 36		37 a 70		Total		X ² cuadrado	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Valor	P-valor
Satisfacción laboral	Insatisfecho	33	13,58	14	5,76	25	10,29	18	7,41	90	37,04	9,388	,154
	Indiferente	23	9,47	23	9,47	13	5,35	16	6,58	75	30,86		
	Satisfecho	20	8,23	16	6,58	20	8,23	22	9,05	78	32,10		
Interno	Insatisfecho	34	13,99	16	6,58	21	8,64	21	8,64	92	37,86	6,231	,402
	Indiferente	26	10,70	22	9,05	19	7,82	15	6,17	82	33,74		
	Satisfecho	16	6,58	15	6,17	18	7,41	20	8,23	69	28,40		
Externo	Insatisfecho	35	14,40	17	7,00	29	11,93	19	7,82	100	41,15	7,446	,282
	Indiferente	19	7,82	18	7,41	10	4,12	15	6,17	62	25,51		
	Satisfecho	22	9,05	18	7,41	19	7,82	22	9,05	81	33,33		
Total		76	31,28	53	21,81	58	23,87	56	23,05	243	100,00		

X²: chi-cuadrado, P-valor: valor de probabilidad, n= odontólogos, %= Porcentaje

Fuente: Base de datos propia de los investigadores (2023)

En la Tabla 2 se halló que el 37,04 % tienen un nivel insatisfecho en la satisfacción laboral de ellos el 13,58 % tienen una edad entre los 20 a 28 años mientras que el 5,76 % entre los 29 a 31 años; el 30,86 % se encuentra indiferente, un 9,47 % sus edades se encuentran entre los 29 a 31 años y el 5,35 % entre los 32 a 36 años. Con respecto a la dimensión de satisfacción laboral interna el 37,86 % se encuentra insatisfecha de los cuales el 13,99 % tienen edades entre los 20 a 28 años mientras que el 6,58 % sus edades están entre 29 a 31 años; asimismo en la dimensión externa el 41,15 % se encuentran insatisfecha de los cuales, el 14,4 % sus edades se encuentran entre los 20 a 28 años mientras que el 7 % sus edades se encuentran entre los 29 a 31 años. P>5 %.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según sexo de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.

		Sexo						Prueba	
		Masculino		Femenino		Total		X ² cuadrada	
		n	%	n	%	n	%	Valor	P-valor
Satisfacción laboral	Insatisfecho	42	17,28	48	19,75	90	37,04	,556	,751
	Indiferente	33	13,58	42	17,28	75	30,86		
	Satisfecho	39	16,05	39	16,05	78	32,10		
Interno	Insatisfecho	40	16,46	52	21,40	92	37,86	2,579	,279
	Indiferente	36	14,81	46	18,93	82	33,74		
	Satisfecho	38	15,64	31	12,76	69	28,40		
Externo	Insatisfecho	39	16,05	61	25,10	100	41,15	4,300	,121
	Indiferente	33	13,58	29	11,93	62	25,51		
	Satisfecho	42	17,28	39	16,05	81	33,33		
Total		114	46,91	129	53,09	243	100,00		

X²: chi-cuadrado, P-valor: valor de probabilidad, n= odontólogos, %= Porcentaje

Fuente: Base de datos propia de los investigadores (2023)

En la Tabla 3 consideran insatisfechas el 19,75 % del sexo femenino mientras que el 17,28 % son del sexo masculino se encuentran satisfechos; en la dimensión interna se logró determinar que el 37,86 % se encuentran insatisfechos de los cuales el 21.40% son del sexo femenino, a diferencia del 16,46 % que son del sexo masculino; el 41,15 % de los odontólogos se encuentran insatisfecho en la dimensión externa de los cuales el 25,1 % son del sexo femenino mientras que el 16,05 % es masculino, P>5 %.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según años de servicio de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.

		Años de servicio										Prueba	
		Menos de 3		3 a 6		6 a 10		10 a más		Total		Ji cuadrado	
		N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Valor	P-valor
Satisfacción laboral	Insatisfecho	32	13,17	16	6,58	23	9,47	19	7,82	90	37,04	11,098	,085
	Indiferente	20	8,23	24	9,88	17	7,00	14	5,76	75	30,86		
	Satisfecho	14	5,76	18	7,41	23	9,47	23	9,47	78	32,10		
Interno	Insatisfecho	30	12,35	19	7,82	25	10,29	18	7,41	92	37,86	9,797	,135
	Indiferente	25	10,29	20	8,23	19	7,82	18	7,41	82	33,74		
	Satisfecho	11	4,53	19	7,82	19	7,82	20	8,23	69	28,40		
Externo	Insatisfecho	35	14,40	20	8,23	24	9,88	21	8,64	100	41,15	6,320	,394
	Indiferente	16	6,58	19	7,82	14	5,76	13	5,35	62	25,51		
	Satisfecho	15	6,17	19	7,82	25	10,29	22	9,05	81	33,33		
Total		66	27,16	58	23,87	63	25,93	56	23,05	243	100,00		

X²: chi-cuadrado, P-valor: valor de probabilidad, n= odontólogos, %= Porcentaje

Fuente: Base de datos propia de los investigadores (2023)

En la Tabla 4 estaban insatisfechos con respecto a la satisfacción laboral, el 13,17 % tienen menos de 3 años de servicio y el 6,58 % entre 3 a 6 años; con respecto a la dimensión interna se ha logrado determinar que de los 37,86 % que se encuentran insatisfecho el 12,35 % de estos tiene menos de 3 años de servicio mientras que el 7,82 % se encuentran entre los 3 a 6 años de servicio; referente a la dimensión externa de satisfacción laboral un 41,15 % de los odontólogos se considera insatisfecho de los cuales el 14,4 % tienen menos de 3 años de servicio y el 8,23 % entre los 3 a 6 años, P>5 %.

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según estudio de postgrado de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.

		Estudio de post grado										Prueba Exacta	
		Sin información		Diplomado		Maestría		Doctorado		Total		De Fisher	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Valor	P-valor
Satisfacción laboral	Insatisfecho	55	22,63	12	4,94	21	8,64	2	,82	90	37,04	4,971	,525
	Indiferente	50	20,58	13	5,35	12	4,94	0	,00	75	30,86		
	Satisfecho	48	19,75	16	6,58	14	5,76	0	,00	78	32,10		
Interno	Insatisfecho	58	23,87	14	5,76	18	7,41	2	,82	92	37,86	2,963	,858
	Indiferente	53	21,81	13	5,35	16	6,58	0	,00	82	33,74		
	Satisfecho	42	17,28	14	5,76	13	5,35	0	,00	69	28,40		
Externo	Insatisfecho	64	26,34	11	4,53	24	9,88	1	,41	100	41,15	7,019	,266
	Indiferente	39	16,05	12	4,94	10	4,12	1	,41	62	25,51		
	Satisfecho	50	20,58	18	7,41	13	5,35	0	,00	81	33,33		
Total		153	62,96	41	16,87	47	19,34	2	,82	243	100,00		

P-valor: valor de probabilidad, n= odontólogos, %= Porcentaje

Fuente: Base de datos propia de los investigadores (2023)

En la Tabla 5. Se determinó que un 37,04 % que consideran insatisfecho la satisfacción laboral, el 22,63 % de estos no tienen información de estudio post grado mientras que el 0,82 % tienen doctorado; teniendo en cuenta la dimensión interna se ha logrado observar que del 100 % de los odontólogos el 37,86 % se considera insatisfecho de los cuales el 23,87 % no hay información de post grado realizado mientras que el 0,82 % tiene doctorado. Asimismo, de los 243 odontólogos investigados se logró determinar en la dimensión externa que el 41,15 % de estos consideran que están insatisfechos de los cuales un alto porcentaje (26,63 %) no tiene información de algún postgrado realizado mientras que el 0,82 %, $P > 5\%$.

Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según especialidad de odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.

		Especialidad								Prueba			
		Sin información		Ortodoncia		Odontopediatría		Otro		Total		Exacta de fisher	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Valor	P-valor
Satisfacción laboral	Insatisfecho	81	33,33	4	1,65	4	1,65	1	,41	90	37,04	2,400	,888
	Indiferente	65	26,75	6	2,47	2	,82	2	,82	75	30,86		
	Satisfecho	63	25,93	12	4,94	3	1,23	0	,00	78	32,10		
Interno	Insatisfecho	85	34,98	2	,82	4	1,65	1	,41	92	37,86	3,66	,816
	Indiferente	69	28,40	9	3,70	2	,82	2	,82	82	33,74		
	Satisfecho	55	22,63	11	4,53	3	1,23	0	,00	69	28,40		
Externo	Insatisfecho	88	36,21	5	2,06	4	1,65	3	1,23	100	41,15	5,318	,508
	Indiferente	56	23,05	4	1,65	2	,82	0	,00	62	25,51		
	Satisfecho	65	26,75	13	5,35	3	1,23	0	,00	81	33,33		
Total		209	86,01	22	9,05	9	3,70	3	1,23	243	100,00		

n= Odontólogos, %= Porcentaje

Fuente: Base de datos propia de los investigadores (2023)

En la Tabla 6, el 37,04 % de estos consideran insatisfecho la satisfacción laboral de los cuales un 33,33 % no tienen información de su especialidad mientras que el 0,41 % son de otro tipo de especialidad; teniendo en cuenta que del 100 % de los odontólogos un 37,86 % consideran que la satisfacción laboral interna es insatisfecha de los cuales un 34,98 % no tienen información y el ,41 % son de otra especialidad. Asimismo, con respecto a la satisfacción laboral externa un 41,15 % de estos consideran que están insatisfechos de los cuales el 36,21 % no tiene información de alguna especialización realizada mientras que el ,60 % su especialidad es de Ortodoncia u Odontopediatría.

V. DISCUSIÓN

La satisfacción laboral del odontólogo es de suma importancia y es motivo de preocupación en la actualidad. Es fundamental para determinar la productividad y la calidad de la atención al paciente.

En la presente investigación se planteó determinar el nivel de satisfacción laboral de los odontólogos de la Región Piura, donde se encontró que la mayoría de odontólogos estaban insatisfechos laboralmente. Se halló similitud con los resultados del estudio de Karobari M. et al²⁰ porque los odontólogos en general se encontraban insatisfechos, esta semejanza de resultados se debe a que se utilizó la misma técnica e instrumento para la recolección de datos, que fue la encuesta y el cuestionario.

Estos resultados son diferentes a los estudios de Mirza M. et al¹¹, manifiestan que la mayoría de odontólogos estaban satisfechos con respecto a la satisfacción laboral, esta diferencia de resultados es producto al tamaño de la muestra del estudio y las diferentes condiciones (económicas, políticas y sociales) que presentan los odontólogos de Arabia Saudita en comparación a los odontólogos de la Región Piura- Perú.

Por otro lado nuestros resultados también difieren con el estudio de Fajer S. et al⁵, hallaron un nivel alto de satisfacción laboral de los odontólogos de Emiratos Árabes Unidos, debido a que el tamaño de su muestra fue menor y utilizaron la encuesta modificada de la versión de satisfacción laboral de la Asociación Dental Estadounidense, mientras que la presente investigación utilizó el cuestionario para medir el nivel de satisfacción Laboral de los Odontólogos del Sector Privado de la Región Piura 2023 (basado en Warr Cook Wall); el estudio realizado por dichos autores se desarrolló en 7 países que conforman los Emiratos Árabes Unidos a diferencia de esta investigación que se desarrolla en la Región Piura, departamento del norte del Perú; ambos lugares tienen diferencias significativas en su situación económica, política y social, que influyen mucho en el nivel de la satisfacción Laboral de los odontólogos.

El nivel de satisfacción laboral según la edad los profesionales que oscilan entre 20 a 28 años de edad estaban insatisfechos, con respecto a los factores

internos(Independencia en el trabajo, Reconocimiento al trabajo realizado, Variedad de tareas, Oportunidades de promoción en el trabajo, Percepción de satisfacción laboral) y factores externos(Condiciones de trabajo, Beneficio económico, Calidad de relaciones interpersonales, Capacitación y perfeccionamiento, Gerencia institucional).Estos resultados son opuestos al estudio de Mirza M. et al¹¹ ya que observaron que la mayoría de encuestados fueron odontólogos mayores de 50 años y tenían mayor experiencia laboral, por lo tanto, estaban más satisfechos con respecto a los factores externos(Beneficios económicos , capacitación y perfeccionamiento).Esta discrepancia resulta por la diferencia de edades de los encuestados de cada estudio, en el cual estuvieron involucrados los factores como el sueldo y un seguro de vida; los cuales alteraban o afectaban la satisfacción laboral de los odontólogos del Sector Privado de la Región Piura.

Por consiguiente, se observó una similitud con el estudio de Emrani R. et al¹⁴ afirmaron que la edad no fue un factor relevante que pueda influir mucho en la satisfacción laboral, y es que en su estudio no encontraron relación estadísticamente significativa con la edad, debido a que también se analizaron factores externos (relación con colegas, nivel de ingresos). Así mismo utilizaron el mismo método de muestreo no probabilístico por conveniencia y la misma técnica de recolección de muestra.

Según los años de servicio se halló que la mayor parte de los odontólogos encuestados tenían menos de 3 años de experiencia laboral y estaban insatisfechos en cuanto a los factores internos (como oportunidades de promoción en el trabajo) a causa de la poca experiencia laboral; y externos(como el beneficio económico) a diferencia de aquellos que tenían más de 6 años trabajando para el sector privado, que se mostraban satisfechos laboralmente, estos resultados son similares con los de Emrani R. et al¹⁴ quienes observaron que los dentistas con mayor años de servicio tenían niveles más altos de satisfacción laboral .Esto se debe a que mayor años de trabajo, hay mayor experiencia laboral, y por lo tanto, los odontólogos mejoran su capacidad para resolver problemas profesionales, generando un mayor nivel de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral en el género femenino se encontró que estaban insatisfechas a comparación de los odontólogos varones, debido a una insatisfacción de los factores internos como la Posibilidad de desempeñarse profesionalmente y factores externos como el beneficio económico, estos resultados se asemejan a los de Emrani R. et al¹⁴ donde los participantes del sexo masculino tenían una mayor satisfacción y un mejor desempeño a diferencia de las participantes del sexo femenino, ya que las odontólogas tenían otras responsabilidades como las del hogar. También hubo coincidencia con los resultados del estudio de Mirza et al ¹¹. debido a que percibieron que a la mujer dentista le puede resultar difícil equilibrar el tiempo familiar y laboral, por lo que no está satisfecha laboralmente. Esto se da porque, en Arabia Saudita e Irán, son países que tienen en su cultura costumbres machistas y le dan un trato a la mujer como ama de casa, por eso tiene más limitaciones al poder desarrollarse con totalidad en su profesión; así mismo, en Perú aún existen ciertas costumbres donde la odontóloga también cumple el rol de madre y esposa.

Con respecto a el estudio post grado se obtuvo un porcentaje alto de insatisfacción laboral de aquellos odontólogos que no presentan estudios post grado, a causa del poco tiempo que llevan ejerciendo la carrera; ya que los dentistas con más de 3 años de servicio presentan diferentes estudios post grado, lo cual cabe recalcar que el tiempo es la principal causa para poder desarrollarse y especializarse en las distintas ramas de la odontología. Estos resultados difieren con el estudio de Mirza M. et al¹¹, mencionan que los odontólogos que presentaban maestría o doctorado estaban más satisfechos a comparación de los odontólogos que no presentaban ningún estudio realizado y esto se relacionaba de manera significativa con el tema de los ingresos obtenidos en la práctica laboral. Esta diferencia de resultados se debe a que, en el presente estudio, la mayoría de odontólogos encuestados no contaban de estudios postgrado.

De acuerdo a la satisfacción laboral según la especialidad se observó que había un alto porcentaje de participantes que no contaban con una especialidad, por lo que se deduce una insatisfacción laboral relacionada a los

factores internos (como reconocimiento al trabajo) y factores externos (como los beneficios económicos), estos resultados son similares al estudio de Karobari M. et al²⁰ mencionan que los odontólogos que no eran especialistas se encontraban insatisfechos, debido a que les costaba más trabajo manejar ciertas situaciones de manera rápida y efectiva; estas similitudes se deben a que los odontólogos que no cuentan con una especialidad no se encuentran totalmente aptos para poder resolver circunstancias y desafíos clínicos de ciertas ramas de la odontología, debido a los pocos años de servicio que llevan trabajando para el sector privado y al descontento del factor económico, que son ciertos limitantes para la realización y obtención de una especialidad.

En la presente investigación se hallaron limitaciones de tipo teórica debido a que en algunos antecedentes evaluaron otra variable además de la satisfacción laboral como por ejemplo el estrés laboral y analizaron algunos factores como la vida personal. Por otra parte, se realizaron búsquedas bibliográficas en base de datos y revistas indexadas, de los cuales no se encontraron estudios previos nacionales y locales en referencia a la elaboración. Sin embargo, se hallaron estudios internacionales de los últimos 5 años. De tipo temporal porque las limitaciones encontradas en la realización de este estudio dependieron de la limitada disponibilidad de los horarios por parte de algunos dentistas para gestionar el llenado del instrumento, algunos dentistas no querían colocar sus datos personales en el consentimiento informado. Por consiguiente, estas objeciones fueron mitigadas al enfatizar la importancia e impacto de nuestra investigación hacia la población de estudio y explicándoles que los resultados no afectarían su desarrollo personal y profesional.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023 fue bajo.
2. El nivel de satisfacción laboral según la edad, fue bajo para los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.
3. El nivel de satisfacción laboral según el sexo, fue bajo para los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.
4. El nivel de satisfacción laboral según años de servicio, fue bajo para los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.
5. El nivel de satisfacción laboral según el estudio posgrado, fue bajo para los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.
6. El nivel de satisfacción laboral según la especialidad, fue bajo para los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Difundir los resultados obtenidos con el colegio odontológico de la Región Piura, para que así puedan organizar actividades con el objetivo de mejorar el nivel de satisfacción laboral en sus colegiados
- Proponer estudios donde se relacione la satisfacción laboral con el desempeño en la práctica odontológica diaria
- Se sugiere realizar un estudio comparativo acerca del Nivel de satisfacción laboral entre el sector privado y el sector público de la Región Piura.
- Se recomienda crear un instrumento para medir el nivel de satisfacción laboral exclusivamente para odontólogos, con el objetivo de reconocer el factor que influye en la satisfacción laboral.

REFERENCIAS:

1. Cernas Ortiz DA, Mercado Salgado P, León Cázares F. Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contad adm* [Internet]. 2018;63(2):18. Available from: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
2. Romero Polo JA, Mercado Pacheco A, Díaz Cárdenas S, De la Valle Archibold M. Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia: Labor satisfaction and labor conditions in dentists of Cartagena de Indias-Colombia. *Arch Med (Manizales)* [Internet]. 2020;21(1). Available from: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>
3. Alnemari A, Adil AH, Karobari MI, Sayed FR, Marya A, et al. Extensive evaluation of the overall workplace experience and job satisfaction of dentists in Saudi Arabia. *Biomed Res Int* [Internet]. 2022;2022:4968489. Available from: <http://dx.doi.org/10.1155/2022/4968489>
4. Yslado Méndez RM, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz méd* [Internet]. 2019;19(4):41–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
5. Al-Buainain FS, Alzarouni AA, Alshamsi HA, Arab AH, Bader F, Awad M. Job satisfaction of U.a.e. dental practitioners. *Eur J Dent* [Internet]. 2019;13(3):354–60. Available from: <http://dx.doi.org/10.1055/s-0039-1700186>
6. Hamasha AA-H, Alturki A, Alghofaili N, Alhomaied A, Alsanee F, Aljaghwan F, et al. Predictors and level of job satisfaction among the dental workforce in National Guard Health Affairs. *J Int Soc Prev Community Dent* [Internet]. 2019;9(1):89–93. Available from: [Z](#)
7. Goetz K, Schuldei R, Steinhäuser J. Working conditions, job satisfaction and challenging encounters in dentistry: a cross-sectional study. *Int Dent J*

- [Internet]. 2019;69(1):44–9. Available from: <http://dx.doi.org/10.1111/idj.12414>
8. Sharma S. Recompensas extrínsecas, compromiso ocupacional, afianzamiento profesional y satisfacción profesional de los dentistas. Asia Pac J Health Manager [Internet]. 2019;14(1):45. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24083/apjhm.v14i1.221>
 9. Matjila SA, Madiba TK, Annandale-Dippenaar L, Olutola BG. Assessment of job satisfaction among dentists working in different settings in the Tshwane metro. SADJ [Internet]. 2019;74(5). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17159/2519-0105/2019/v74no5a2>
 10. KAlmasri F, Oral Medicine Department, Faculty of Dental Medicine, Damascus, Syria. An assessment of occupational stress, job satisfaction and coping strategies among dentists in Damascus, Syria. Int J Dent Oral Sci [Internet]. 2020;1017–26. Available from: <http://dx.doi.org/10.19070/2377-8075-20000202>
 11. Job Satisfaction among dentists in Al Kharij, Kingdom of Saudi Arabia. Int J Pharm Res [Internet]. 2020;12(03). Available from: <http://dx.doi.org/10.31838/ijpr/2020.12.03.486>
 12. Saputri T, Noorkhakim A, Tangkere H, Inna M. Análisis de la satisfacción laboral y los factores que afectan la retención de dentistas en áreas rurales y remotas de Indonesia. Sci Dent J [Internet]. 2020;4(1):26. Disponible en: http://dx.doi.org/10.4103/sdj.sdj_55_19
 13. Ranjith VK, Maya LP, Mohan BC. The employment characteristics, job satisfaction and turnover intention of Indian dentists. Indian j public health res dev [Internet]. 2020;11(7):932–7. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=146435584&site=eds-live>
 14. Emrani R, Sargeran K, Shamshiri AR, Hessari H. Job Satisfaction among Dentists according to Workplace in Tehran. Front Dent [Internet]. 2021;18:11. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18502/fid.v18i11.6136>

15. Rederiene G, Buunk-Werkhoven Y, Aidukaite G, Puriene A. Relationship between job satisfaction and health of hygienists in Lithuania. *Int Dent J* [Internet]. 2022;72(4):512–8. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.identj.2021.07.005>
16. Hassan AU, Jasmin R, Asghar F, Hannan A, Rehm H, Hassan M, et al. Evaluation of job Satisfaction among freshly graduated Doctors and dentists. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences* [Internet]. 2021;15(8):1888–90. Available from: <http://dx.doi.org/10.53350/pjmhs211581888>
17. Molina-Hernández J, Fernández-Estevan L, Montero J, González-García L. Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC Oral Health* [Internet]. 2021;21(1):156. Available from: <http://dx.doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9>
18. Maisi E, Vlasiadis K, Maisi M, Patelarou E, Patelarou A. Evaluación del nivel de satisfacción laboral y tensión laboral de los dentistas del Sistema Nacional de Salud de Creta. *Archivos de Medicina Griega* [Internet]. 2021/01/ene/feb 2021;38(1):64–73. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=148738039&site=eds-live>
19. Romero-Castro NS, Cobos-Cruz XT, García-Verónica A, Hernández-Treviño N, Serna-Radilla VO, Reyes-Fernández S. Job satisfaction in graduates of the career of dental surgeon: a cross sectional study. *RGO* [Internet]. 2021;69. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-8637202100312020186>
20. Karobari MI, Marya A, Ali S, Basheer SN, Adil AH, Horn R, et al. A multicultural demographic study to evaluate the impact of the SARS-CoV-2 pandemic on the job satisfaction across the dental industry. *Pesqui Bras Odontopediatria Clin Integr* [Internet]. 2021;21. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/pboci.2021.171>
21. Prasetyo YT, Maulanti T, Persada SF, Perwira Redi AAN, Young MN, Diaz JFT. Factors influencing job satisfaction among dentists during the new

- normal of the COVID-19 pandemic in Indonesia: A structural equation modeling approach. *Work* [Internet]. 2021;70(2):365–76. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-210479>
22. Cui X, Dunning DG, An N. Satisfaction among early and mid-career dentists in a metropolitan dental hospital in China. *J Healthc Leadersh* [Internet]. 2017;9:35–45. Disponible en: <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=36838>
23. Anzar W, Qureshi A, Afaq A, Alkahtany MF, Almadi KH, Ben Gasseem AA, et al. Analysis of occupational stress, burnout, and job satisfaction among dental practitioners. *Work* [Internet]. 2022;72(1):323–31. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-210555>
24. Assiry AA, Alnemari A, Adil AH, Karobari MI, Sayed FR, Marya A, et al. Extensive evaluation of the overall workplace experience and job satisfaction of dentists in Saudi Arabia. *Biomed Res Int* [Internet]. 2022;2022:4968489. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1155/2022/4968489>
25. Fu MM, Chen RY, Fu M-W, Kao H-C, Kao H-C, Chan H-L, et al. Life satisfaction of US-trained dental specialists in Taiwan. *Int Dent J* [Internet]. 2022;72(2):194–202. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.identj.2021.12.001>
26. Abay F, Buyuk SK, Turken R. Factors of life satisfaction and happiness among dentists: A cross sectional study. *J Taibah Univ Med Sci* [Internet]. 2022;17(5):921–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.04.008>
27. Naito M, Suzuki N, Shimazu A, Yatabe N, Takaesu Y, Watanabe T, et al. Job satisfaction and perceived importance of oral medicine amongst dentists. *Int Dent J* [Internet]. 2022;72(2):154–60. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.identj.2021.06.001>
28. GUÍA PRÁCTICA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D) [Internet]. Edu.pe. [citado el 23 de noviembre de 2022]. Disponible en:

http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf

29. Ecurra, L. (2018). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología*, 103-111. doi:10.18800.
30. Gwet, K. L. (2014). *Handbook of inter-rater reliability* (4th ed.). Gaithersburg, MD: Advanced Analytics.
31. Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174.
32. Scott, W. (1955). Reliability of content analysis: The case of nominal scale coding. *Public Opinion Quarterly*, 19(3), 321-325.
33. Gob.mx. [citado el 22 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
34. Declaración de Helsinki: Recomendaciones para Guiar a los Médicos en la Investigación Biomédica en Seres Humanos. [Internet].1990 [citado el 6 de noviembre de 2022]; 108(5-6) Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/16805>
35. Aurora M, Soto T. La bioética y sus principios al alcance del médico en su práctica diaria [Internet]. Medigraphic.com. [citado el 18 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imi/imi-2018/imi182c.pdf>
36. Edad [Internet]. Cun.es. [citado el 10 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/edad>
37. Instituto Nacional de Estadística [Internet]. Ine.es. [citado el 10 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484&op=30307&p=1&n=20>
38. Espinoza Babilón JR. Los estudios de postgrado y la investigación. *Acta hereditaria* [Internet]. 2015;54(0). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/ah.v54i0.2266>

39. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / Humberto Ñaupas Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, Hugo Eusebio Romero Delgado --5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2018.
40. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / Humberto Ñaupas Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, Hugo Eusebio Romero Delgado --5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2018.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
SATISFACCION LABORAL	Locke (1969) define a este concepto como el sentimiento positivo hacia el trabajo que resulta de una evaluación de sus características. ¹	Cuestionario para medir el Nivel de Satisfacción Laboral en odontólogos del Sector Privado de la Región Piura en el año 2023 basado en el instrumento Warr Cook Wall.	FACTORES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia en el trabajo (1) • Reconocimiento al trabajo realizado (2,4) • Variedad de tareas (3,6) • Oportunidades de promoción en el trabajo (5) • Percepción de satisfacción laboral (16) 	. BAJA:1-25 . MEDIA:26-51 . ALTA:52-80	ORDINAL		
			FACTORES EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo (7,12) • Beneficio económico (8,15) • Calidad de relaciones interpersonales (9,10,11) • Capacitación y perfeccionamiento (13) • Gerencia institucional (14) 				
EDAD	(OMS) Tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia. ³⁸	Registro en el cuestionario	-----	-----			DNI	RAZON
SEXO	(OMS)Características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. ³⁹	Registro en el cuestionario	-----	-----			Masculino/Femenino	NOMINAL
ESTUDIO POSTGRADO	(Espinoza J.) Constituyen una etapa final de formación del profesional. ⁴⁰	Grado académico obtenido	-----	-----			<ul style="list-style-type: none"> • Cirujano dentista • Magister • Doctorado 	ORDINAL
ESPECIALIDAD	(Espinoza J.) Rama de una ciencia a la que se dedica una persona . ⁴⁰	Área de disciplina profesional obtenida	-----	-----			SI / NO	NOMINAL

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN ODONTÓLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA REGIÓN PIURA EN EL AÑO 2023 BASADO EN WARR COOK WALL.

EDAD:	
SEXO:	
AÑOS DE SERVICIO:	
ESTUDIO DE POSTGRADO:	
ESPECIALIDAD:	

Según la tabla anterior, señala en la columna derecha, el nivel de satisfacción, según los siguientes aspectos.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE INSATISFECHO	INSATISFECHO	NI INSATISFECHO NI SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO

FACTORES INTERNOS

N.º	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Libertad para decidir tu método de trabajo					
2	Reconocimiento a tu trabajo					
3	Cantidad de responsabilidad asignada					
4	Interés a tus sugerencias o aportes					
5	Posibilidad de desempeñarte profesionalmente					
6	Variedad de actividades que desarrollas en tu trabajo					

FACTORES EXTERNOS

7	Ambiente, higiene, instrumental y/o material					
8	Tu salario					
9	Relación o comunicación con tu jefe o superior					
10	Tus compañeros o colegas					
11	Relación con tus pacientes					
12	Tus horas de trabajo					
13	Formación y desarrollo profesional (capacitaciones)					
14	Las políticas y reglamentos de tu centro de trabajo					
15	Beneficios laborales (seguro de vida)					
16	Percepción de tu satisfacción laboral					

ANEXO 3: CARTA DE PRESENTACION PARA PRUEBA PILOTO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 20 de octubre de 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 243-2022/ UCV-EDE-P13-F01/PIURA

Sres.
Odontólogos de la ciudad de Trujillo
Presente. -

De mi especial consideración

Es grato dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo, y a la vez, presentarle a los alumnos **Bayona Eras Grecia Katherine** identificada con DNI 47879177 y **Atme Sánchez Luis Enrique** identificado con DNI 73218921, quienes cursan el IX ciclo en la escuela de Estomatología de la Universidad César Vallejo – Filial Piura, y están realizando su Tesis titulada **"SATISFACCION LABORAL DE LOS ODONTOLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PIURA - 2023"**.

Por lo tanto, solicito a usted autorización para realizar la prueba piloto de su trabajo de investigación en la institución que dirige y así continuar con su avance académico.

Sin otro particular, me despido de Ud.

Atentamente,



Mg. Eric Giancarlo Becerra Atoche
Director Escuela de Estomatología

c.c.

ANEXO 4: SOLICITUD AL COP PARA EJECUCION DE TESIS



**Colegio
Odontológico
del Perú**
REGION PIURA

Piura, 07 DE Octubre de 2022

Señor Doctor:

ERIC GIANCARLO BECERRA ATOCHE
DIRECTOR ESCUELA DE ESTOMATOLOGIA de la UCV
Ciudad.-

De nuestra mayor consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. para saludarlo muy cordialmente en nombre del Colegio Odontológico del Perú – Región Piura, Institución a la cual representamos y a su vez para AUTORIZAR a los alumnos:

- BAYONA ERAS GRECIA KATHERINE
- ATME SANCHEZ LUIS

para que puedan ejecutar su trabajo de investigación y así obtener el Título Profesional de Cirujano Dentista.

Sin otro particular, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestros sentimientos de mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



DR. FELIX BARRIENTOS CRUZ
DIRECTOR GENERAL

DR. JOSE QUIÑONES NUÑEZ
DECANO REGIONAL



ANEXO 5: SOLICITUD AL COP PARA DETALLE DE COLEGIADOS



**Colegio
Odontológico
del Perú**
REGION PIURA

Piura, 26 de Octubre de 2022

Señores:
GRECIA KATHERINE BAYONA ERAS
LUIS ENRIQUE ATME SANCHEZ
Ciudad.-

De nuestra mayor consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. para saludarlo muy cordialmente en nombre del Colegio Odontológico del Perú – Región Piura, Institución a la cual representamos y a su vez para comunicarles lo siguiente:

CANTIDAD DE CIRUJANO DENTISTAS DE PIURA. 1068

Sin otro particular, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestros sentimientos de mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



DR. FELIX BARRIENTOS CRUZ
DIRECTOR GENERAL



DR. JOSE QUIÑONES NUÑEZ
DECANO REGIONAL

ANEXO 6: CONSTANCIAS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR 5 EXPERTOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Monica Ramirez Espinoza con DNI N° 46893491 Doctor/Magister en Estomatología N° ANR/COP 31465, de profesión Arcepro Dentista desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario sobre **SATISFACCION LABORAL DE LOS ODONTOLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PIURA 2023.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

FICHA DE COTEJO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo,..... YANET CECILIA ANYOSA MITACC..... con DNI N°..... 21532676... Doctor/Magister en... MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD... N° ANR/COP 200069....., de profesión..... CIRUJANO DENTISTA..... desempeñándome actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO..... en UNIVERSIDAD CESAR V ALLEJO – CAMPUS PIURA.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario sobre **SATISFACCION LABORAL DE LOS ODONTOLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PIURA 2023.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

FICHA DE COTEJO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad		X			
2. Objetividad		X			
3. Actualidad		X			
4. Organización		X			
5. Suficiencia		X			
6. Intencionalidad		X			
7. Consistencia		X			
8. Coherencia		X			
9. Metodología		X			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Kenny Martínez Vásquez con DNI N° 72631994 Doctor/Magister en Salud Pública - Gerencia en Salud N° ANR/COP 33.728, de profesión Cirujano Dentista desempeñándome actualmente como docente universitario en Universidad César Vallejo - Zócalo Piura.
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Questionario sobre SATISFACCION LABORAL DE LOS ODONTOLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PIURA 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

FICHA DE COTEJO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Katherine del Pilar Urbina Gutierrez con DNI N°70245807, Magister en Docencia Universitaria, N° COP 40702, de profesión Cirujano Dentista, desempeñándome actualmente como jefe de prácticas y docente a tiempo completo en Universidad César Vallejo – Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario sobre **SATISFACCION LABORAL DE LOS ODONTOLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PIURA 2023.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

FICHA DE COTEJO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✘	
2. Objetividad				✘	
3. Actualidad				✘	
4. Organización				✘	
5. Suficiencia				✘	
6. Intencionalidad				✘	
7. Consistencia				✘	
8. Coherencia				✘	
9. Metodología				✘	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo,...Julio Cesar Romero Gamboa con DNI N° 45129330 Magister en Gestion de Servicios de la Salud N° ANR/COP 24697, de profesión Cirujano Dentista desempeñándome actualmente como Docente tiempo parcial en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Questionario sobre **SATISFACCION LABORAL DE LOS ODONTOLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PIURA 2023.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

FICHA DE COTEJO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			x		
2. Objetividad			x		
3. Actualidad			x		
4. Organización			x		
5. Suficiencia			x		
6. Intencionalidad			x		
7. Consistencia			x		
8. Coherencia			x		
9. Metodología			x		

ANEXO 7: TABLAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Número de escala de evaluación = 5

NUMERO DE JUECES = 5

N° de pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
1	3	2	3	4	3
2	3	2	3	4	3
3	3	2	3	4	3
4	3	2	3	3	3
5	3	2	3	4	3
6	3	2	3	4	3
7	3	2	3	4	3
8	3	2	3	4	3
9	3	2	3	4	3
Suma	V de Aiken	Codificación respuesta de jueces			
15.000	0.75	1. No cumple con el criterio			
15.000	0.75	2. Bajo nivel			
15.000	0.75	3. Moderado nivel			
14.000	0.70	4. Alto nivel			
15.000	0.75				
15.000	0.75	Fórmula de la V de Aiken $V = \frac{S}{n(c-1)}$			
15.000	0.75				
15.000	0.75				
15.000	0.75				
15.000	0.75				
	6.70				

V de Aiken = 0.7444

ANEXO 8: DATA Y ESTADISTICA DE CONFIABILIDAD

Sujeto	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
3	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4
13	1	1	1	4	1	1	5	5	2	5	4	4	2	2	4	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
16	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
20	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4
21	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4
22	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

K: número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

S_r^2 : Varianza de la suma de los ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,952	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se suprimido	Varianza de escala si el elemento se suprimido	Correlación total de elemento	Alfa de Cronbach si el elemento se suprimido
Libertad para decidir tu método de trabajo	64,5333	94,326	,828	,946
Reconocimiento a tu trabajo	64,8667	95,085	,783	,947
Cantidad de responsabilidad asignada	64,9000	94,507	,796	,947
Interés a tus sugerencias o aportes	64,7333	99,237	,628	,951
Posibilidad de desempeñarte profesionalmente	64,6333	93,206	,802	,947
Variedad de actividades que desarrollas en tu trabajo	64,7333	93,857	,848	,946
Ambiente, higiene, instrumental y/o material	64,4333	103,771	,534	,952

Tu salario	64,9000	102, 714	,45 4	,954
Relación o comunicación con tu jefe o superior	64,5333	95,3 61	,80 3	,947
Tus compañeros o colegas	64,4667	100, 809	,60 9	,951
Relación con tus pacientes	64,4667	96,8 78	,78 9	,947
Tus horas de trabajo	64,6333	98,5 85	,68 7	,949
Formación y desarrollo profesional (capacitaciones)	64,7333	95,2 37	,80 3	,947
Las políticas y reglamentos de tu centro de trabajo	64,6667	96,7 13	,81 9	,947
Beneficios laborales (seguro de vida)	65,0667	100, 133	,51 3	,953
Percepción de tu satisfacción laboral	64,7000	95,3 21	,87 3	,946

ANEXO 9: CONSTANCIAS DE CONFIABILIDAD

Piura, noviembre 2022

Dirección de investigación
Universidad Cesar Vallejo

De mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para darle a conocer sobre la confiabilidad estadística del instrumento que se va a utilizar para el proyecto de investigación titulado **“SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ODONTÓLOGOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE PIURA 2023.”**, Que presentan **BAYONA ERAS, Grecia Katherine** y **ATME SÁNCHEZ, Luis Enrique**.

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se tiene:

Cuestionario	Estadístico	Valor	Nº de elementos
Satisfacción laboral	Alfa de cronbach	,952	16

Se observa que el instrumento analizado es **ALTAMENTE CONFIABLE**, recomendándose su ejecución.

Agradeciendo su confianza y atención al presente reiterando mis sentimientos de consideración y estima personal.



Lic. José Carlos Fiestas Zevallos
COESPE N° 505

Lic. Fiestas Zevallos José Carlos
COESPE N° 505

ANEXO 10: CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO	Vicerrectorado de Investigación
---	--	---------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	- BAYONA ERAS, Grecia Katherine - ATME SÁNCHEZ, Luis Enrique
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la ciudad de Piura 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Estomatología
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar):	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	Kappa de fleiss ()
	V de alken (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	19 noviembre 2022
1.7. MUESTRA APLICADA:	05 jueces

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	,744 (Valido)
------------------------------------	---------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

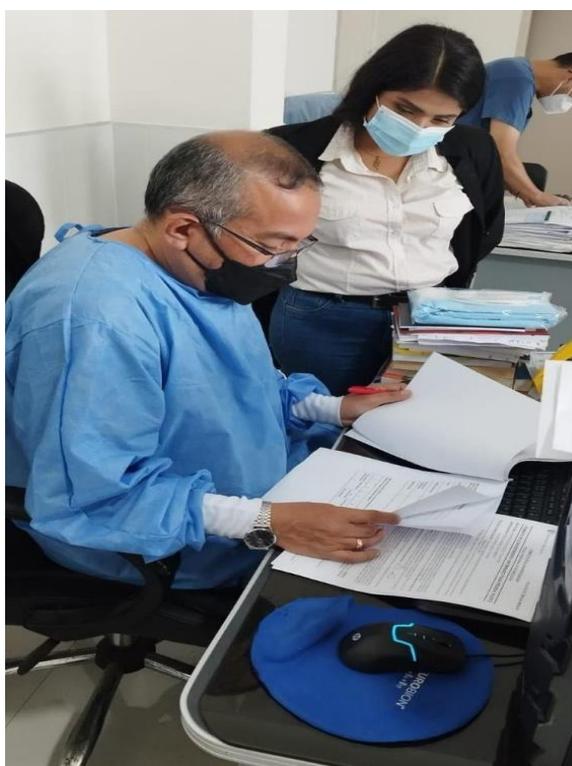
Se recomienda la utilización del instrumento.


 Dr. José Carlos Piñero Zavallos
 DUEMPE N° 585

Estudiante:
DNI :

Estadístico/Mg. Utc. Fiestas Zavallos José Carlos
Docente : 00843480

ANEXO 11: EVIDENCIAS DEL DESARROLLO DE PRUEBA PILOTO EN LA CIUDAD DE TRUJILLO







ANEXO 12

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región de Piura 2023.

Investigadores:

Atme Sánchez Luis Enrique.

Bayona Eras Grecia Katherine.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región de Piura 2023”, cuyo objetivo es, determinar el nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Estomatología de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad César Vallejo.

La labor de la profesión del odontólogo puede verse afectada por varios factores que influyen en su motivación, por consecuente este trabajo de investigación tiene como finalidad exponer los factores más predominantes que influyen en la satisfacción laboral y desempeño de los odontólogos del sector privado de la Región Piura.

Procedimiento



Si decide participar en la investigación, se realizará lo siguiente:

1. Se desarrollará un cuestionario donde se recogerán datos personales y preguntas respecto la investigación titulada: “Satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura 2023”
2. Este cuestionario nos permitirá conocer el nivel de satisfacción laboral de los odontólogos de la Región Piura, tendrá un tiempo aproximado de 15-30 minutos y se realizará en su ambiente de trabajo privado.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existirá riesgo o daño durante su participación en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan ítems que le puedan generar incomodidad usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación se le alcanzarán al término del estudio. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados serán anónimos y no habrá ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información obtenida es totalmente CONFIDENCIAL y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores:

Atme Sánchez Luis Enrique. **CORREO:** latmesa@ucvvirtual.edu.pe

Bayona Eras Grecia Katherine. **CORREO:** gkbayonae@ucvvirtual.edu.pe

DOCENTE ASESOR: María Victoria Espinoza Salcedo

CORREO: mespinozasa02@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO		
Después de haber leído los propósitos de la investigación AUTORIZO participar en la investigación antes mencionada.		
Participante	Testigo	Investigadores
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:
DNI N°:	DNI N°:	DNI N°:

ANEXO 13

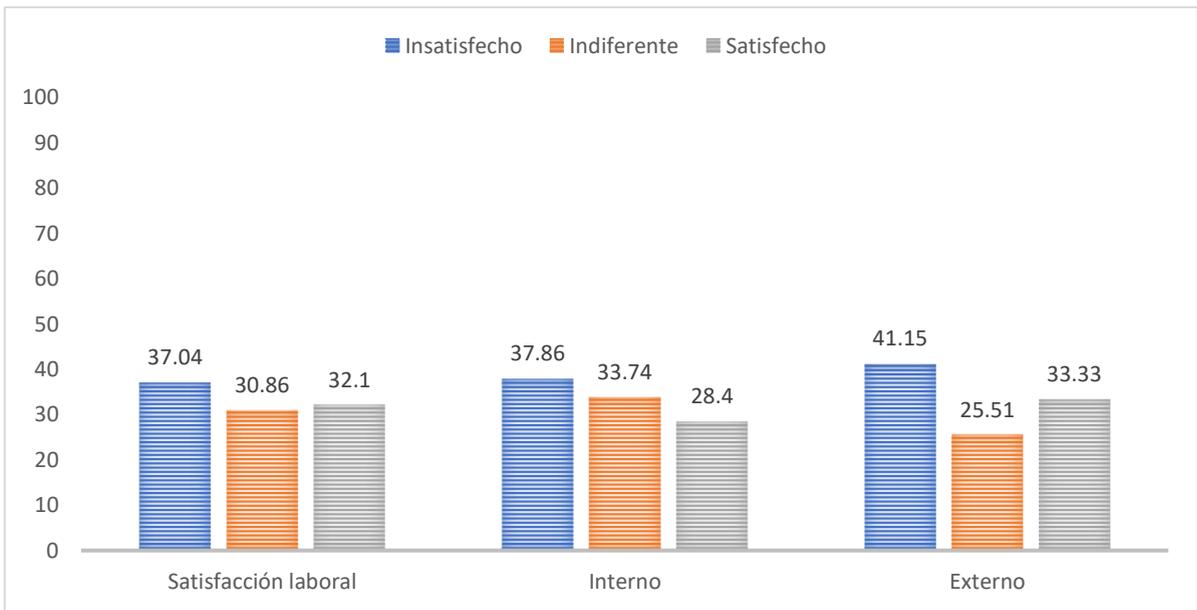


Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la Región Piura.

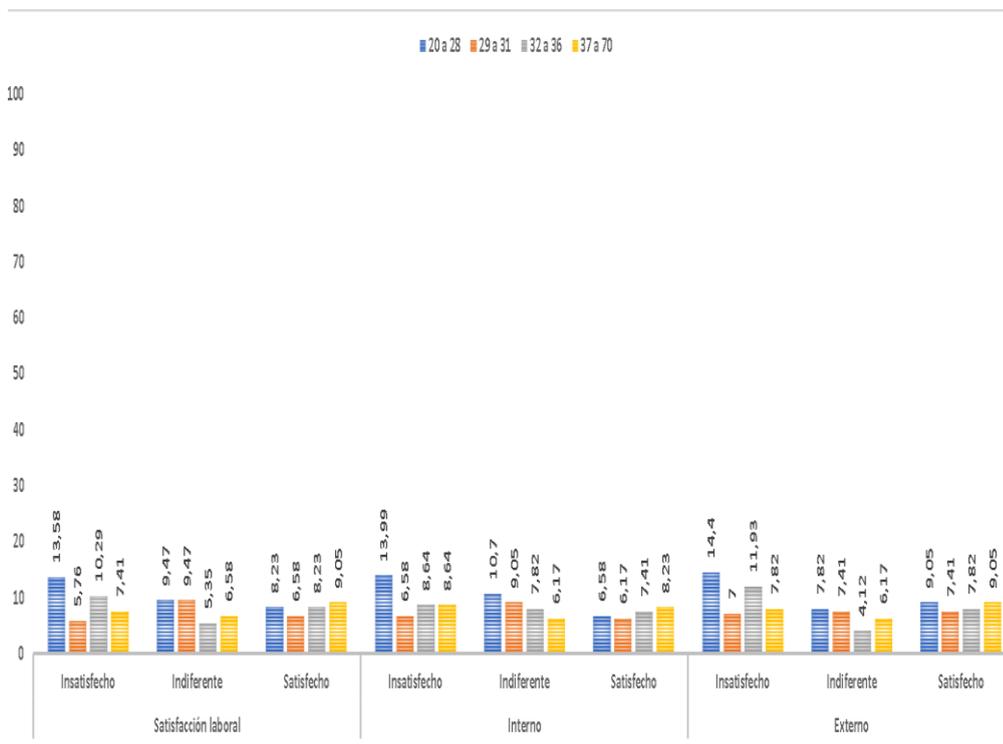


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según edad del sector privado de la Región Piura.

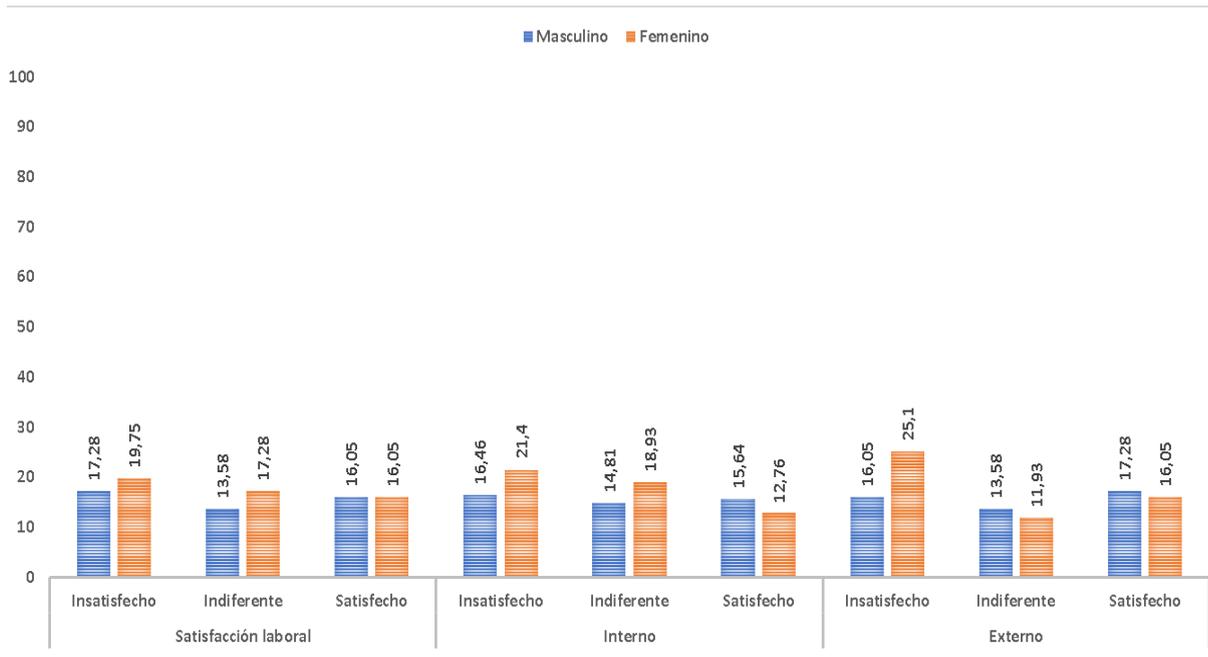


Figura 3. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según sexo del sector privado de la Región Piura.

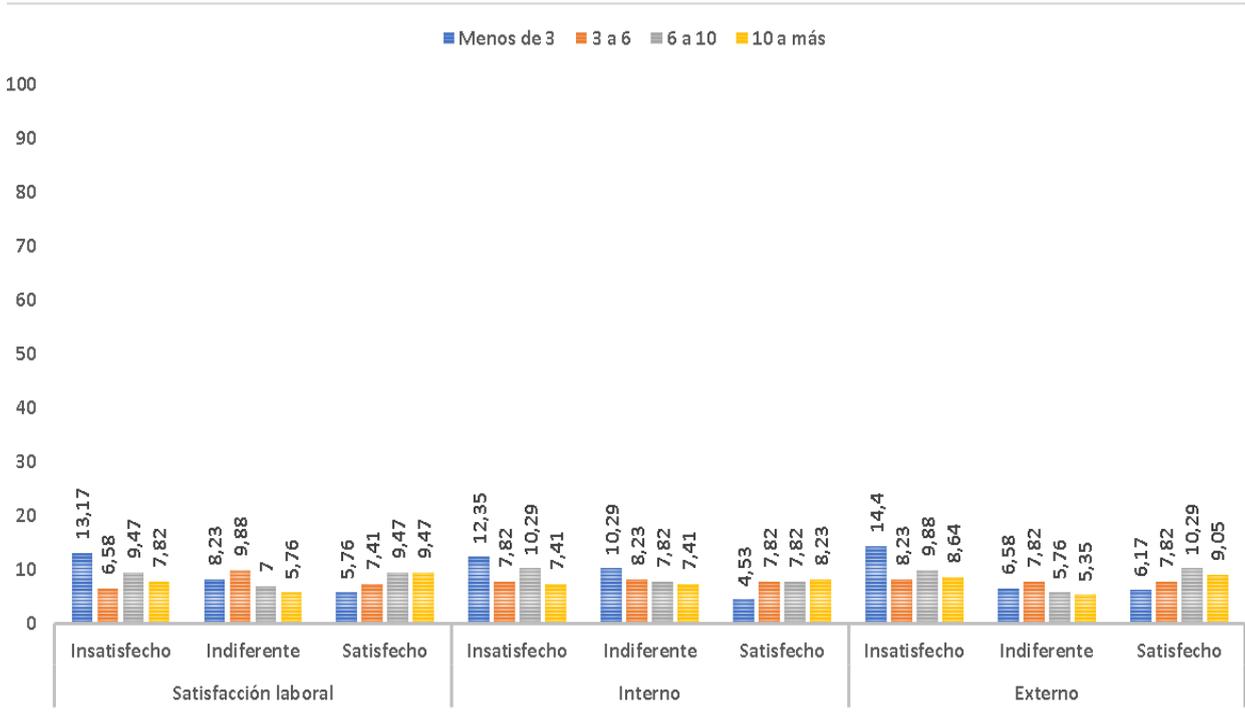


Figura 4. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según años de servicio del sector privado de la Región Piura.

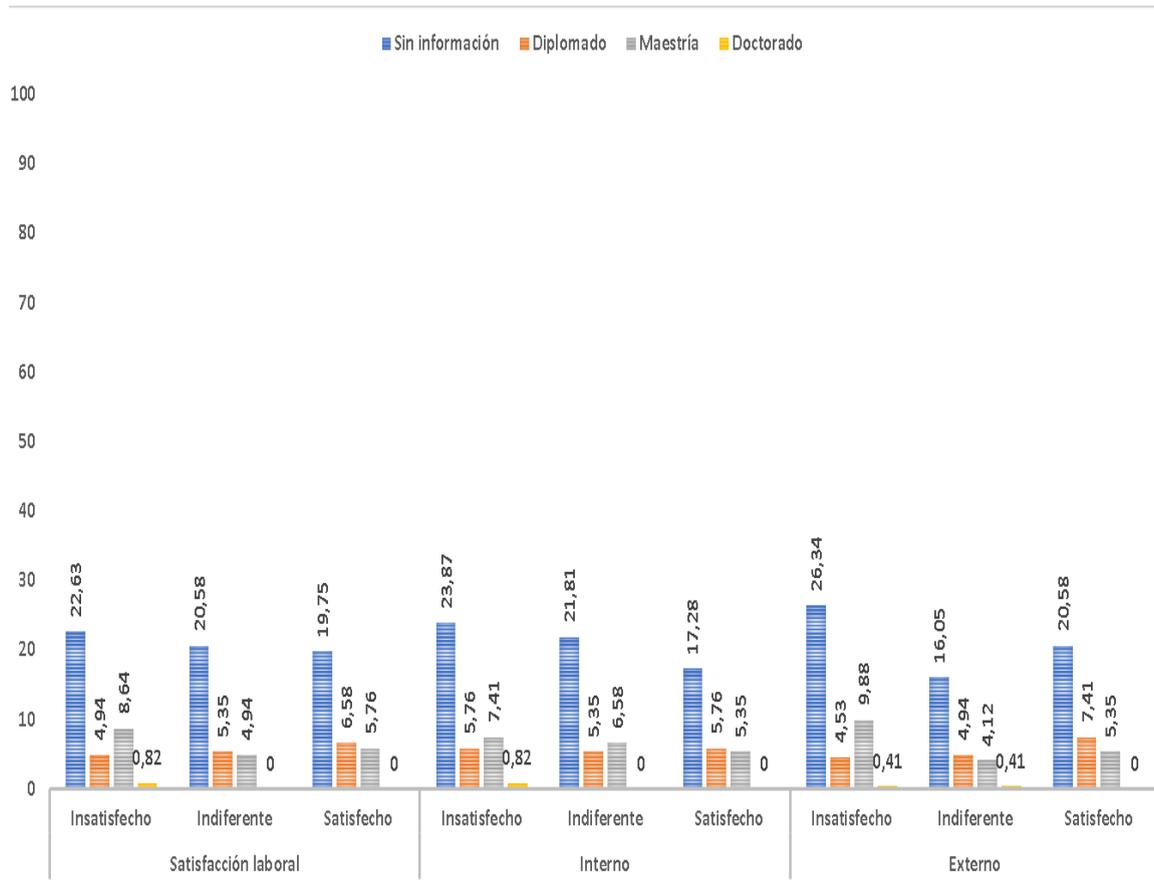


Figura 5. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según estudios de postgrado en la región Piura 2023.

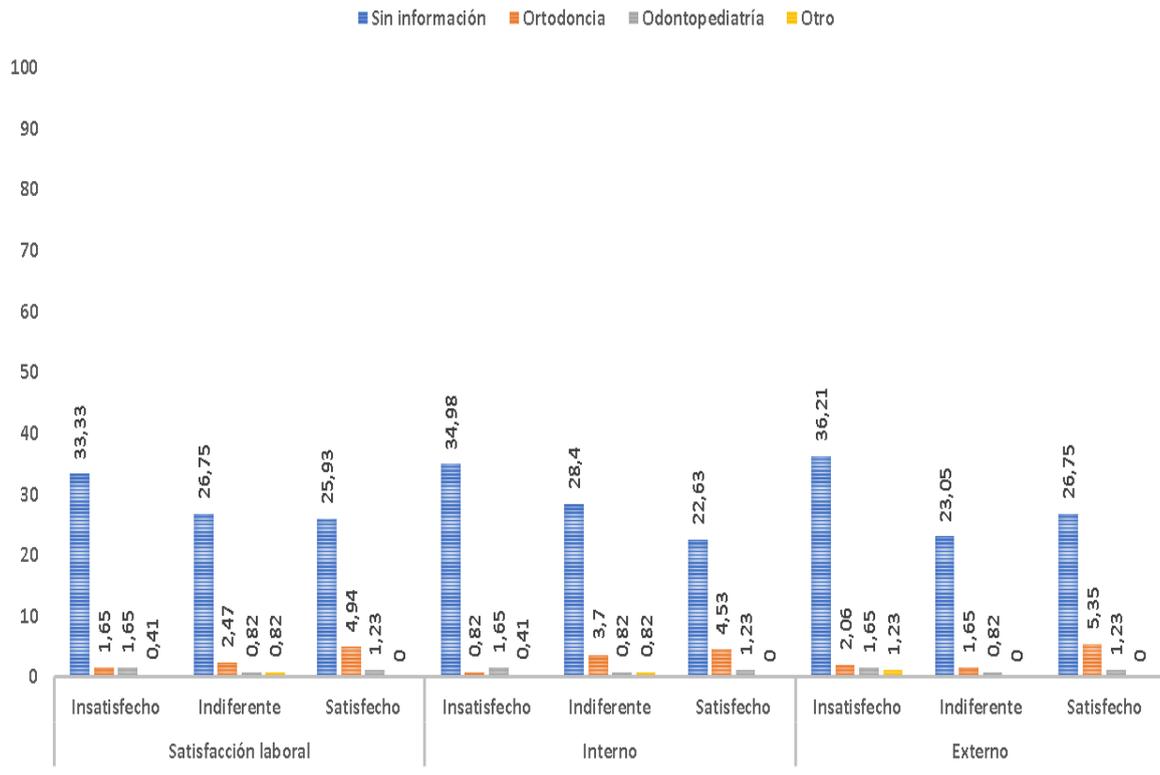


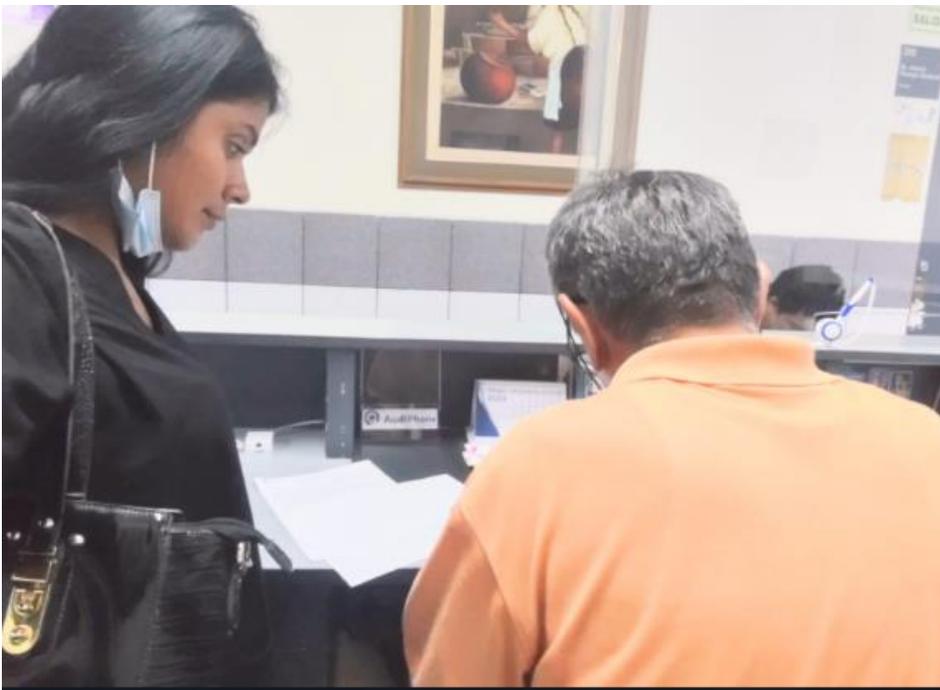
Figura 6. Nivel de satisfacción laboral, dimensiones según especialidad

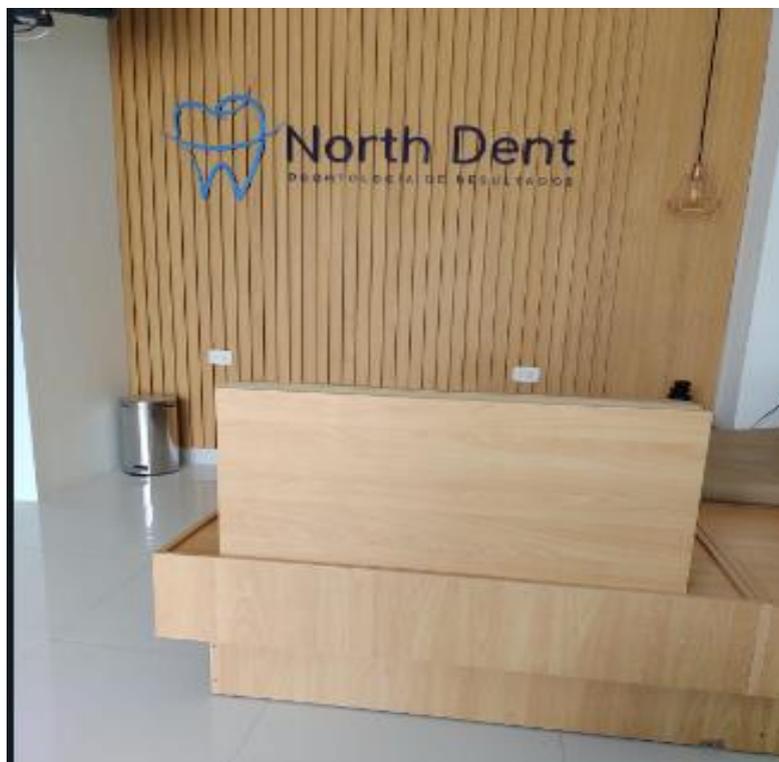
ANEXO 14: EVIDENCIA DE LA RECOLECCION DE MUESTRAS

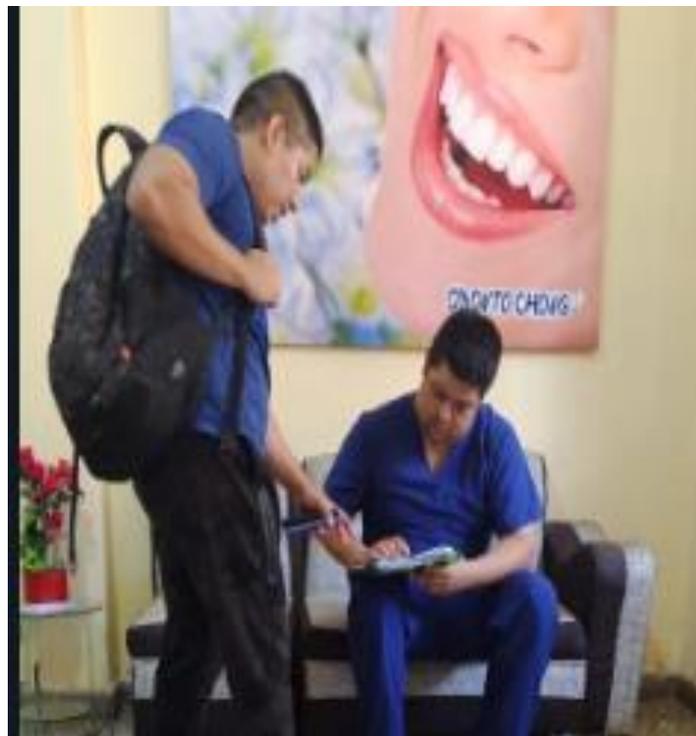
















UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA SALCEDO MARIA VICTORIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ESTOMATOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral en los odontólogos del sector privado de la región Piura 2023", cuyos autores son BAYONA ERAS GRECIA KATHERINE, ATME SANCHEZ LUIS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA SALCEDO MARIA VICTORIA DNI: 21547681 ORCID: 0000-0001-9408-4396	Firmado electrónicamente por: MESPINOZASA02 el 21-07-2023 01:38:33

Código documento Trilce: TRI - 0595744