



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA



**“NIVEL DE SATISFACCION PROFESIONAL DE LOS
ODONTOLOGOS COLEGIADOS ACTIVOS DE LA REGION DE
PUNO, 2019”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. OSCAR RAUL CHARA HUAYLLAPUMA

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

CIRUJANO DENTISTA

PUNO – PERU

2020



DEDICATORIA

*A Dios, quien me ayudo a buscar un motivo,
una fuerza que guía mi camino cada vez que
avanzo en la vida.*

*A mis padres Oscar Raúl Chara Lima y
Angelica Huayllapuma Vargas que no
perdieron la fe en que lograría con los
objetivos que me propongo.*

*A mis hermanos Ruth y Ronal que siempre me
dieron las fuerzas para seguir adelante*

Oscar R. Chara Huayllapuma



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano, mi alma mater que fomenta el conocimiento y la investigación en cada estudiante que lo integra.

Al colegio odontológico del Perú sede Región Puno, en énfasis al Decano que me dio todas las facilidades para realizar de la mejor manera esta investigación.

A mis docentes, los más resaltantes que me ayudaron en cada paso para ser un profesional competente.

A mis amigos y amigas que me ayudaron a recabar información, que me dieron el aliento y la perseverancia a terminar con lo comenzado.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

INDICE DE FIGURAS

INDICE DE GRAFICOS

INDICE DE TABLAS

RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	14
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4. OBJETIVOS.....	15
1.4.1. Objetivo general.....	15
1.4.2. Objetivos específicos	15

CAPITULO II

REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO	17
2.1.1. Antecedentes internacionales:.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales:.....	21
2.1.3. Antecedentes locales.....	21
2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	22
2.3. TRABAJO.....	23
2.4. CONCEPTO DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	24
2.5. CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	25
2.5.1. Evaluación del desempeño laboral.	26
2.5.2. Recompensas justas	26
2.5.3. Oportunidades y Retos.....	26
2.5.4. Aprobación y Valoración.....	26
2.5.5. Entorno Laboral Motivador	26
2.5.6. Equilibrio	27
2.5.7. Actitud, satisfacción y moral laboral	27



2.6. FACTORES DE SATISFACCIÓN	28
2.6.1. Factores higiénicos o factores extrínsecos:.....	28
2.6.2. Factores motivacionales o factores intrínsecos:.....	28
2.7. NIVELES SOCIOECONÓMICOS.	28
2.7.1. Nivel socioeconómico A.....	28
2.7.2. Nivel socioeconómico B.....	29
2.7.3. Nivel socioeconómico C.....	29
2.7.4. Nivel socioeconómico D.....	30
2.7.5. Nivel socioeconómico E.....	30
2.8. EL PARADIGMA DE LA ESPECIALIZACIÓN COMO GENERALÍSIMO.	31
2.9. SUBEMPLEO Y DESEMPLEO.....	32
2.10. LAS SITUACIONES DE EMPLEO INADECUADO	33
2.11. EJERCICIO ILEGAL DE LA ODONTOLOGÍA.	33
2.12. POLÍTICAS DE ESTADO EN SALUD BUCAL	34
2.13. EL COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ.	35
2.14. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO ODONTOLÓGICO Y DE LAS FUNCIONES	36
2.15. EXPECTATIVAS DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL.....	37
2.16. DESARROLLO PERSONAL	38

CAPITULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	40
3.1.1. Ámbito general:	40
3.1.2. Ámbito específico	41
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	41
3.3. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.4. POBLACIÓN (N)	41
3.5. MUESTRA.....	42
3.6. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.	42
3.6.1. Criterios de inclusión	42
3.6.2. Criterios de exclusión	43
3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	43
3.8. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	45
3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	45



3.10.	CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	46
3.11.	PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
3.12.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.....	47
CAPITULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSION		
4.1.	RESULTADOS GENÉRELES	48
4.1.1.	Parte sociodemográfica.....	48
4.1.2.	Dimensión laboral.....	49
4.1.3.	Dimensión financiera.....	50
4.1.4.	Dimensión personal	52
4.1.5.	Dimensión expectativa profesional.....	53
4.1.6.	Resultados generales.....	54
4.1.7.	Análisis estadístico	54
4.2.	DISCUSIÓN.....	55
4.3.	LIMITACIONES.	57
V.	CONCLUSIONES.....	58
VI.	RECOMENDACIONES	59
VII.	REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....		64

Area: Ciencias biomédicas.

Línea: Salud Publica y Ocupacional.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 15 de enero del 2020



INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa peruano con la región Puno.....	40
Figura 2. Clinicas y consultorios odontologicos.....	41



INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1. Población muestral por genero de Odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019	48
Grafico 2. Universidades de la Región de Puno de donde egresaron los Odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019	71
Grafico 3. Edad poblacional de Odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019.....	71
Grafico 4. Estado civil poblacional de Odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019	72
Grafico 5. Si ejerce o no paralelamente a la profesión odontológica	72



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles socioeconómicos relacionados a Puno	31
Tabla 2. Nivel de satisfacción profesional en la dimensión laboral de los odontólogos colegiados activos de la region, según sexo, Puno, 2019.....	49
Tabla 3. Distribucion de la razon del ejercicio de la profesion de los odontologos colegiados activos de la region, segun sexo. Puno 2019.....	50
Tabla 4. Nivel de satisfacción profesional en la dimensión financiera en odontólogos colegiados activos de la región segun sexo. Puno 2019.....	50
Tabla 5. Nivel de satisfacción profesional respecto al monto percibido en odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019.....	51
Tabla 6. Nivel de satisfacción profesional según la dimensión personal en odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019.....	52
Tabla 7. Nivel de satisfacción profesional según la dimensión de expectativa profesional en los odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019.....	53
Tabla 8. Nivel de satisfacción profesional en odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019.....	54
Tabla 9. Estadística de fiabilidad	54
Tabla 10. Distribución de frecuencia del centro de trabajo de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019	73
Tabla 11. Distribución de frecuencia de años de ejercicio de la profesión de los odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019.....	73
Tabla 12. Distribución de frecuencia de horas de trabajo de los odontólogos colegiados activos de la región de según sexo, Puno 2019.....	74



RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue conocer el nivel de satisfacción profesional del odontólogo colegiado activo en la región de Puno, en el periodo de julio a setiembre del 2019. **Material y Método:** El estudio es de nivel relacional, de tipo observacional, prospectivo, descriptivo y de corte transversal. La población consta de 1046 colegiados activos y la muestra estuvo conformada por 282 colegiados, determinada mediante la fórmula para poblaciones finitas ($\alpha=0.05$). La técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario validado por juicio de expertos. **Resultado:** En cuanto a la satisfacción profesional, el 79.43% de odontólogos colegiados activos de la Región Puno se encontraron en un nivel de satisfechos, mientras que el 20.57% no lo estuvieron, ($p=0.001$), y según los objetivos específicos en la dimensión laboral se sienten satisfechos el 74.47% y el 71.28% en la dimensión financiera, sin embargo, en la escala remunerativa se presenta que el 74.47% presentan insatisfacción en sus ingresos. Referente a la dimensión personal y de expectativa profesional se observó que el 92.20% y 79.43% respectivamente se sienten satisfechos. **Conclusiones:** La mayoría de los odontólogos colegiados activos de la Región Puno se encuentran satisfechos, presentándose esta satisfacción en todas las dimensiones más no en lo relacionado a la escala remunerativa en donde se presentó nivel de insatisfacción en gran parte de la población odontológica profesional.

Palabras claves: Dimensión., mercado laboral, odontólogo, satisfacción profesional.



ABSTRACT

The objective of this research work was to know the level of professional satisfaction of the active collegiate dentist in the Puno region, in the period July to September 2019.

Material and Method: The study is relational, observational, prospective, descriptive and cross-sectional. The population consists of 1046 active collegiate and the sample consisted of 282 collegiate, determined by the formula for finite populations ($\alpha=0.05$). The technique used was the survey, with as an instrument a questionnaire validated by expert judgement. **Result:** In terms of professional satisfaction, 79.43% of active collegiate dentists from the Puno Region were at a level of satisfaction, while 20.57% were not, ($p=0.001$), and according to specific objectives in the labour dimension 74.47% and 71.28% in the financial dimension are satisfied, however the remuneration scale shows that 74.47% have dissatisfaction in their income. Regarding the personal dimension and professional expectation it was observed that 92.20% and 79.43% respectively feel satisfied. **Conclusions:** Most active collegiate dentists in the Puno Region are satisfied, with this satisfaction presented in all dimensions more not in terms of the remuneration scale where a level of dissatisfaction was presented in much of the professional dental population.

Keywords: Dimension, labor market, dentist,, professional satisfaction.



CAPÍTULO I

INTRODUCCION

La carrera de Odontología que forma profesionales fuertemente ligados a las necesidades de salud del país, y posee un alto prestigio en la cultura peruana ya que el odontólogo es visto socialmente y económicamente por sobre la capacidad adquisitiva normal. Por lo cual es visto como una profesión que sustenta una satisfacción laboral económica y personal, sin embargo, hoy es una de las carreras en Perú con mayor población profesional, aumento de matrículas y titulación, con ello también se ven los mayores costos de educación y con una escasa regulación necesaria para impartirla.

Hoy en día se ve reflejado que la profesión odontológica está sufriendo muchos cambios, tanto personales, socioeconómicos, demográficos, a nivel de mercado y la parte laboral. Cambios que no son positivos para todos los profesionales que están ejerciendo la profesión. Este fenómeno está ocurriendo en casi todo Latinoamérica, las cuales padecen las mismas dolencias de sobrepoblación, falta de campo laboral, ingresos económicos cada vez más bajos, la perspectiva de la sociedad sobre la posición social, y muchas cosas más que están afectando a la profesión y a la población odontológica.

Adicionalmente, ha provocado en el campo laboral el aumento de oferta profesional odontológica visibles cada vez más notorio en el aumento de consultorios, clínicas en las ciudades más grandes del Perú y de la región de Puno.

Con todo lo explicado en esta investigación se busca determinar el nivel de satisfacción que tiene el odontólogo colegiado activo frente a su profesión las cuales se abordaron dimensiones o factores económicos personales y laborales que hacen posible analizar en una escala el grado de satisfacción que tiene cada odontólogo, o en caso contrario todos los factores que provoquen una insatisfacción profesional.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción profesional en cualquier profesión es muy importante para su ejercicio, ya que pasan una tercera parte del día trabajando. Para ello se tienen por consiguiente factores intrínsecos y extrínsecos que intervienen en una satisfacción en general, y para el odontólogo es muy importante aspectos laborales, económicos y personales(1).

La satisfacción laboral en la atención sanitaria se ha igualado en importancia a la preparación científica del profesional o a la disposición de una determinada tecnología. Además, el grado de calidad de los servicios ofertados por una organización está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en ella y en su vinculación con la motivación. Si en términos de calidad de atención al usuario podría discutirse esta relación, es indiscutible que al determinar la satisfacción laboral se está midiendo la calidad de la organización y de sus servicios internos, lo que hace necesaria su valoración en cualquier modelo de calidad total (2).

Una de las realidades existentes en muchas partes del mundo, es la crisis laboral que caracteriza al gremio de profesionales de la salud oral ya que estudios realizados en 73 países entre los años 1990 y 2000, encontrando un incremento del 27.8% el número de odontólogos, incrementó el número de Facultades de Odontología en un 42.60%, países como el Líbano, Tailandia, España, América latina en general, reportan altos índices de oferta de odontólogos, en tal caso existen deficientes políticas que protejan la práctica odontológica, crecimiento epidemiológico de patologías orales e insuficiente remuneración al profesional (3).

Hoy se denota la proliferación de las universidades privadas sin mayor control, ni conciencia a las ofertas de vacantes, sin brindar una óptima formación para las necesidades del mercado y de las empresas, se ve agravada con la oferta de carreras sobresaturadas



que descuidan la visión de desarrollo de un país y la falta de vocación hace que se nutra de un prestigio que en la realidad no sustenta en lo laboral.

Según el Decano Nacional del Colegio Odontológico del Perú, “En la actualidad existen 41 universidades que ofrecen esta carrera: 30 universidades son privadas y 11 son públicas. El incremento de la oferta educativa tiene como resultado una situación de exceso de odontólogos en 24 mil 522 estimado para el 2017 y se alcanzaría los 34 mil 812 para el 2022”, explica el decano nacional del citado colegio, David Vera Trujillo(4).

Y según la recomendación de la OMS dice en que los países subdesarrollados deben de tener un odontólogo cada 2000 habitantes de los cuales ahora en la actualidad en el Perú existen alrededor de 45000 odontólogos activos afectando de manera integral al odontólogo general recién salido(5).

Hasta el momento no hay trabajos regionales realizados y relacionados con el tema, pero desde hace algunos años se ha observado el aumento de consultorios y clínicas que cada año va creciendo en las distintas ciudades de la Región de Puno, por lo cual se desconoce la satisfacción profesional en el gremio odontológico, y también que no saben ubicar su lugar de trabajo y optan por la tugurización que más por hacer competencia crean la insatisfacción laboral entre colegas de la Región de Puno.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El conocer la actitud de la persona hacia su profesión, en este caso el Odontólogo colegiado, conlleva a saber si en el desempeño se siente satisfecho o no. Una persona con un alto nivel de satisfacción profesional se basa principalmente en una actitud positiva, al realizar el trabajo, en el entorno físico y con los compañeros de trabajo, al estar satisfecho laboralmente, el profesional lo proyectará en su vida familiar y social con una actitud



serena e igualmente positiva. Y una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.

En la Región, hoy en día la mayoría de egresados de las distintas Escuelas Profesionales de Odontología por el exceso de profesionales, egresan con una mentalidad mercantilista y no de vocación como para cumplir con la erradicación de las enfermedades bucodentales.

En el presente trabajo se obtuvo el nivel de satisfacción profesional de los odontólogos generales frente a su profesión, salario, clima laboral, y satisfacción personal del odontólogo general de la Región y con ello, elaborar herramientas que ayuden satisfacer el desarrollo profesional, y de ello tentar a generar políticas para mejorar la vida profesional del odontólogo general.

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

La situación laboral, personal y económica de los odontólogos generales de la región de Puno en la actualidad favorece el ejercicio de la profesión, su calidad y expectativa de vida personal, por lo que, existe satisfacción profesional en los odontólogos colegiados activos de la región de Puno.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción profesional de los odontólogos colegiados activos de la Región de Puno, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción profesional según la dimensión laboral de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno.



- Identificar el nivel de satisfacción profesional según la dimensión financiera de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno.
- Identificar el nivel de satisfacción profesional según la dimensión personal de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno.
- Identificar el nivel de satisfacción profesional según la dimensión de expectativa profesional de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno.



CAPITULO II

REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Pacheco A, Romero J. (2016) analizaron las condiciones laborales y financieras de los odontólogos generales que trabajan en centros médicos de distintas localidades de la ciudad de Cartagena, estudio de corte transversal donde se seleccionó a través de un censo, una muestra de 107 odontólogos generales que laboran en centros médicos de las diferentes localidades de la ciudad de Cartagena. A los odontólogos se les aplicó un cuestionario de 26 preguntas, donde se obtuvo información sobre condiciones sociodemográficas, condiciones laborales, situación financiera, expectativas y satisfacción, se realizó un análisis estadístico univariado y bivariado a través de porcentajes, prueba de Durbin-Watson y análisis de varianza (Anova). El análisis se realizó en el programa StatGraphics para Windows. Los resultados muestran que las condiciones laborales de los odontólogos son afectadas por el estado civil, edad y estrato social. Las condiciones financieras, la satisfacción y expectativas están relacionadas y son directamente afectadas por la edad sin importar el sexo(6).

Uribe S, Ide J, Castro V. (2014) Hicieron un trabajo de investigación para determinar factores que influyen en la satisfacción laboral de odontólogos de Chile, en las ciudades de Puerto Montt y Valdivia. Se hizo un estudio observacional de corte transversal. Con un cuestionario acerca de su nivel de satisfacción laboral (1: muy insatisfecho a 7: muy satisfecho) según factores internos y externos relacionados mediante la escala de Warr-Cook-Wall. Los datos fueron analizados mediante regresión múltiple lineal simultánea,



en la cual la variable respuesta fue satisfacción laboral, y las predictoras los factores internos/externos, para detectar aquellas asociadas significativamente ($p < 0,05$). Resultados: Obtuvo 171 encuestas de 91 odontólogas mujeres y 80 hombres, con un promedio \pm desviación estándar de edad de $35,6 \pm 10,7$ años y una antigüedad laboral de $7,6 \pm 8,0$ años. Trabajan 22 ± 19 h en el sector público (51,5%), 10 ± 13 h contratado en clínicas privadas (26,3%) y 10 ± 12 h en clínicas propias (22,2%). El nivel de satisfacción laboral general fue $5,6 \pm 1,1$, de 7, con diferencia significativa para quienes trabajan en clínica propia ($6,05 \pm 0,84$). Este modelo explica el 75% de la satisfacción laboral, y las variables predictoras asociadas de manera significativa son: responsabilidad asignada, remuneración, compañeros de trabajo, horarios, condiciones físicas de trabajo y posibilidad de usar habilidades, esta última solo en odontólogos de consulta privada. Conclusión: Los odontólogos encuestados presentan un alto nivel de satisfacción profesional, y este nivel se asocia en mayor medida a factores externos. Esta información debería ser considerada por futuros empleadores interesados en la satisfacción laboral de los odontólogos(7).

López M. (2012) Realizó un estudio y evaluó “Satisfacción profesional de los odontólogos, colegiados activos, que ejercen en la ciudad capital de la república de Guatemala”; La población total fue de 690 profesionales activos. Donde presentaron un nivel de satisfacción profesional alto, los odontólogos colegiados activos que ejercen en el área urbana de la ciudad capital de la República de Guatemala están satisfechos (61,2%) en el desarrollo de su profesión laboral. Respondiendo al objetivo general del estudio. Donde presentaron un nivel de satisfacción profesional alto y las edades promedio de los odontólogos y las odontólogas fueron de 25-35 años (29 %) y el menor valor fue de 66-75 años (5.6 %). En un margen ligeramente alto, los odontólogos se sienten más



satisfechos que las odontólogas, tanto en el desarrollo de la profesión como con los resultados obtenidos de ella(1).

Simón G. (2012); propone como objetivo analizar cómo influyen las dimensiones y determinantes (exceso o presión con el trabajo, satisfacción con el puesto de trabajo, relaciones interpersonales, tensión con el puesto de trabajo, relaciones entre profesionales, motivación, dirección y políticas organizativas) en la satisfacción de los trabajadores de salud del Samco Carlos Pellegrini y su entorno laboral, de acuerdo al perfil o característica a la que pertenecen. La satisfacción laboral se define como la sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el acceso al objeto o fines que lo reducen, es decir la actitud del trabajador frente a su propio trabajo estar satisfecho es estar contento, complacido, para lo cual se trata de un estudio de tipo descriptivo, transversal, realizado en los meses de octubre y noviembre 2010. Se utilizó para la recolección métodos cuanti-cualitativos (6 entrevistas semiestructuradas y 26 encuestas), como variable: el nivel de satisfacción laboral (si, no, poco), se agregó el perfil demográfico como edad, sexo y características laborales a las encuestas realizadas para la obtención de mayor información. Para el análisis de datos cuantitativos se utilizó estadística descriptiva y análisis de contenido para los datos cualitativos. Los resultados obtenidos de las 26 encuestas realizadas muestran un grupo etario predominante entre 40 a 59 años. Los determinantes de mayor satisfacción son exceso o presión en el trabajo, satisfacción con el puesto de trabajo, relaciones interpersonales. Los de menor satisfacción corresponden a relación entre profesionales tensión con el trabajo, motivación, dirección y políticas organizativas. Dentro de estas políticas está la comunicación interna, la organización del trabajo, el conocimiento de dichas políticas por parte de los trabajadores y el reconocimiento laboral. En conclusión si bien del análisis global de la satisfacción laboral es de 62%, hay que



considerar que 3 dimensiones con sus respectivas sub dimensiones, pueden considerarse satisfechas (0,81 a 0,86), ya que su promedio se aproxima al valor que corresponde a la satisfacción laboral por subdimensión(8).

Nieto L; Montoya G. (2016); en este artículo se analizan las características de la demanda de dichos profesionales con base en una muestra de 303 odontólogos ocupados en esta ciudad. De conjunto, estos profesionales se caracterizan por ser adultos jóvenes con edad promedio de 40 años, formados en un 65% en la Universidad de Antioquia y en un 22% en el CES. El 47% procede de hogares paternos localizados en los dos estratos socioeconómicos más altos. Comparados con estos, los profesionales han logrado cierta movilidad social, en tanto que los hogares formados por fuera de la esfera paterna alcanzan en un 62% los dos estratos más altos. Cerca del 39% de los odontólogos labora en dos o más instituciones. Sin embargo, este pluriempleo no deriva en excesos de la jornada laboral. De hecho, el 77% trabaja menos de 45 horas a la semana, lo cual se corresponde con la alta proporción de profesionales subempleados (45%). La antigüedad promedio en el trabajo asciende a 8,3 años, con diferencias estadísticamente significativas entre los que laboran en el sector privado (7,4 años) y los que lo hacen en el sector público (10,9 años). Con todo, la proporción actual de empleo temporal no es despreciable (7,3%). El ingreso promedio de un odontólogo en la ciudad de Medellín (todos los empleos), asciende a \$1.813.862 mensuales, con diferencias estadísticamente significativas entre quienes sólo tienen pregrado (\$1.695.689) y los que han cursado al menos un posgrado (\$2.166.382). En el empleo principal, el promedio de ingresos alcanza \$1.839.806 mensuales, con diferencias estadísticamente significativas entre los del sector público y los del sector privado o entre quienes laboran bajo contrato permanente y los de contratación temporal(9).



2.1.2. Antecedentes nacionales:

Hermenegildo M. (2018), Realizo un trabajo de investigación fue aplicado a Cirujanos Dentistas del distrito de La Esperanza, tuvo como objetivo principal determinar el Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas de consultorios privados del distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, Región La Libertad durante el año 2016; el estudio realizado fue de tipo observacional, descriptivo de corte transversal. El Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de La Esperanza, se relacionó con el grupo etario y sexo. Se dividieron los resultados en tres niveles: bajo, medio y alto. En general, Llegando a la conclusión que el Grado de Satisfacción laboral de los cirujanos dentistas en consultorio privado del distrito de La Esperanza en el año 2016, fue alto (63.9%). El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas de 25-35 años de edad (65.5%) y de 47+ años de edad (66.7%) fue alto. El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas tanto en hombres (65.2%) como en mujeres (63.9%) fue alto. Llegando a la conclusión que el Grado de Satisfacción laboral de los cirujanos dentistas en consultorio privado del distrito de La Esperanza en el año 2016, fue alto (63.9%). El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas de 25-35 años de edad (65.5%) y de 47+ años de edad (66.7%) fue alto. El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas tanto en hombres (65.2%) como en mujeres (63.9%) fue alto(10).

2.1.3. Antecedentes locales.

No registrados



Satisfacción:

Del latín satisfactio, satisfacción es la acción de satisfacer o satisfacerse se conoce como satisfacción. El término puede referirse a saciar un apetito, compensar una exigencia, pagar lo que se debe, deshacer un agravio o premiar un mérito(11).

2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad (12).

Laboral, por otra parte, es lo perteneciente o relativo al trabajo. Este término tiene varios significados, siendo el más frecuente aquél que refiere a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. El trabajo es uno de los tres factores de la producción, junto al capital y la tierra. Estas definiciones nos permiten comprender la idea de satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.(13).

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador (14).

A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria(13).



2.3. TRABAJO

Se conceptualiza que es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital (15).

Posteriormente, Herzberg (1959) sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico. Esto dio pie para que a fines de los sesenta e inicio de los setenta se hiciera rápidamente popular el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y así lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores(16).

Locke (1976) plantea que la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción. Locke hizo una revisión de una serie de modelos causales y teorías que tenían relación con la satisfacción laboral. Posterior a este análisis, concluyó que la satisfacción laboral es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser estas necesidades físicas o necesidades psicológicas(17).

Por otro lado, Muchinsky (2007, p. 313) define a la satisfacción laboral como el grado de placer que demuestra un empleado de acuerdo con las funciones que cumple en la empresa (18).



La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables.

2.4. CONCEPTO DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos(11).

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones(19) .

- Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.



- Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana(19).

Robbins (1996: 181) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”(11).

También Muñoz Adánez en 1990, define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con su expectativas”(19).

2.5. CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona, o, todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo. Por otra parte,



unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible(10).

2.5.1. Evaluación del desempeño laboral.

se evalúa el desempeño es una apreciación sistemática del rendimiento de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

2.5.2. Recompensas justas

Es la retribución adecuada que se le da al empleado por la labor realizada.(20).

2.5.3. Oportunidades y Retos

Las oportunidades y retos son muy importantes para mantener el trabajo atractivo y emocionante. Elementos como, por ejemplo, la satisfacción que da el trabajo y la medida en que el empleado puede utilizar su creatividad en el trabajo son mencionados a menudo por los empleados (20).

2.5.4. Aprobación y Valoración

Una organización que valora a sus empleados y la manera en que trabajan y que demuestra esta valoración, está confirmando su confianza en ellos. La confianza y el respeto mutuo son muy importantes. La medida en que los directivos se muestran comprometidos con la situación laboral de los empleados, el feedback por parte de compañeros de trabajo y el respeto mutuo, son aspectos que los empleados nombran en este contexto (20).

2.5.5. Entorno Laboral Motivador

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



por misión que la empresa inspire a sus empleados y que exista cooperación entre departamentos (20).

2.5.6. Equilibrio

Para poder gestionar la satisfacción en el trabajo no sólo se debe prestar atención a los distintos pilares por separado, sino también al equilibrio entre ellos. Aquí se tratan temas como, por ejemplo, la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible, el equilibrio entre trabajo y vida privada(20).

Para saber entonces sobre la calificación de una satisfacción laboral positiva o negativa se tiene muchos factores asociados al trabajo, como vemos siendo posible medir la satisfacción de los trabajadores en relación a cada uno estos factores.

2.5.7. Actitud, satisfacción y moral laboral

Para Blum (1976) (cit. por Loitegui 1990: 45), los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:(11).

- **Actitud laboral:** Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.
- **Satisfacción laboral:** es como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"(13).



2.6. FACTORES DE SATISFACCIÓN

Existen factores que retribuyen la satisfacción laboral y en la que Federick Herzberg, lo propone como la teoría de los dos factores, enfatizando que el homo faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de diversa manera el comportamiento humano; entre las que menciona:(19).

2.6.1. Factores higiénicos o factores extrínsecos:

Son aquellas que están relacionadas con la insatisfacción, ellos se encuentran en el ambiente que rodean a la persona o personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo (19).

2.6.2. Factores motivacionales o factores intrínsecos

Estos factores están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de su tarea que la persona ejecuta, por lo tanto, están bajo el control del individuo ya que se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional (19).

2.7. NIVELES SOCIOECONÓMICOS.

Es una medida económica y sociológica combinada de la preparación laboral de una persona y de la posición económica y social individual o familiar en relación a otras personas, basada en sus ingresos, educación y empleo(21).

2.7.1. Nivel socioeconómico A.

Es un nivel social alto y Se encuentra caracterizado por un ingreso familiar promedio de S/ 11 596 mensuales (APEIM, 2015). Entre las principales ocupaciones del jefe de hogar



se encuentran: gerentes de empresa, altos ejecutivos del sector privado y público o funcionarios del sector público. Tienen estudios de postgrado. La mayoría posee una vivienda propia y cuenta con servicio doméstico. Tanto el material de las paredes como el de los pisos y los techos de sus viviendas son de primera calidad. Todos cuentan con teléfono fijo, celulares, televisión por cable e Internet (22).

2.7.2. Nivel socioeconómico B.

Es aun un nivel social medio alto. Se encuentra caracterizado por un ingreso familiar promedio de S/ 5 869 mensuales (APEIM, 2015). Entre las principales ocupaciones del jefe de hogar se encuentran: trabajadores dependientes de rango intermedio en el sector privado, pequeños comerciantes, microempresarios o empleados no profesionales de rango intermedio en empresas privadas. La mayoría tienen estudios superiores completos. Usualmente poseen una vivienda propia y pocos de ellos cuentan con servicio doméstico. Habitan viviendas confortables, con espacio suficiente, buenos acabados aunque sin llegar a ser lujosos. Generalmente, cuentan con teléfono fijo, celulares, televisión por cable e Internet(21).

2.7.3. Nivel socioeconómico C.

Es un nivel social medio y se encuentra caracterizado por un ingreso familiar promedio de S/ 3 585 mensuales (APEIM, 2015). Entre las principales ocupaciones del jefe de hogar se encuentran: trabajadores dependientes, obreros especializados, pequeños comerciantes, microempresarios, choferes o taxistas. La mitad tiene el nivel escolar completo, pocos llegan al nivel superior técnico y una décima parte a la universidad. Más de la mitad tiene vivienda propia, algunos la alquilan u ocupan sin pago alguno (ocupan ambientes de alguna vivienda). Habitan viviendas relativamente acondicionadas, aunque poco cómodas. La tenencia del servicio celular sigue siendo importante, pero cae



considerablemente la penetración de televisión por cable, teléfono fijo y, sobre todo, Internet respecto a los NSE A y B(21).

2.7.4. Nivel socioeconómico D.

Es un nivel social medio bajo se encuentra caracterizado por un ingreso familiar promedio de S/ 2 227 mensuales (APEIM, 2015). Entre las principales ocupaciones del jefe de hogar se encuentran: muchos de ellos son independientes, obreros especializados, choferes, taxistas, transportistas o pequeños comerciantes. La mitad ha terminado el colegio. Unos cuantos tienen técnico completo. Más de la mitad tiene vivienda propia, algunos la alquilan, comparten con otro hogar o viven en una vivienda de invasión (sin título de propiedad). Viviendas de apariencia regular, sin embargo, más de un tercio de los hogares tiene techos provisionales. La mayoría tiene celulares. Un tercio tiene teléfono fijo, alrededor del 40% tienen TV cable y una mínima parte, Internet(21).

2.7.5. Nivel socioeconómico E.

Es un nivel social bajo y se encuentra caracterizado por un ingreso familiar promedio de S/ 1 650 mensuales (APEIM, 2015). Entre las principales ocupaciones del jefe de hogar se encuentran: trabajadores independientes (pocos ijde ellos dependientes), obreros eventuales, comerciantes, vendedores ambulantes, servicio doméstico, choferes o transportistas. Más de la mitad no ha terminado el colegio. Tienen vivienda propia, hay más presencia de —invasionesl y otros que alquilan y la usan con autorización del propietario. El estado de conservación de la vivienda es regular / malo / muy malo. El 76% tiene celulares y nadie tiene teléfono fijo, ni Internet. El 26% tiene TV por cable(21).

En la actualidad los niveles socioeconómicos están muy diferenciados y centrados más en los niveles más bajos en el departamento de Puno como se muestra en la tabla N°1.

TABLA 1.*Niveles socioeconómicos relacionados a Puno*

Departamento	HOGARES - NIVEL SOCIOECONÓMICO - URBANO (%)						
	Total	AB	C	D	E	Muestra	Error
Piura	100%	5.1	26.1	46.2	22.6	1,172	2.9
Puno	100%	3.1	15.7	34.8	46.4	415	4.8
San martin	100%	4.6	23.7	40.8	30.9	802	3.5

Fuente: Nivel socioeconómico departamental- APEIM 2017

2.8. EL PARADIGMA DE LA ESPECIALIZACIÓN COMO GENERALÍSIMO.

De acuerdo con los cánones generalmente establecidos para las distintas profesiones, cada profesional asume la necesidad de adquirir conocimientos cada vez más pleno a esta especialidad. Es decir, que el cardiólogo estudia dicha especialidad para dedicarse íntegramente a ella, el ingeniero de sistemas haría lo mismo en su área de competencia, y así, cada uno de los profesionales especializados en un área concreta del conocimiento de su profesión(5).

En odontología no sucede lo mismo ya que hay pocos especialistas que solo se dedican a esa especialidad, sino que realizan la práctica general para mantener o ampliar su cartera de pacientes. De acuerdo con esta forma de pensamiento, el odontólogo peruano debería buscar la especialización para desarrollarse en alguna de las especialidades odontológicas. Lo que sucede es generalmente lo contrario, es decir, que el odontólogo busca la especialización como una forma de ampliar más sus conocimientos y añadirlos a su práctica profesional diaria sin abandonar su estatus de odontólogo generalista. Es decir, que el odontólogo busca adquirir una especialidad para ampliar su oferta de trabajo,



aun cuando continúa con las atenciones clínicas propias de cualquier odontólogo general (5,20).

2.9. SUBEMPLEO Y DESEMPLEO.

El subempleo existe cuando la ocupación que tiene la persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible, de acuerdo con la definición internacional, las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional. Esto significa que el subempleo visible se define como una subcategoría del empleo, y que existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas(23).

- Trabaja menos de la duración normal
- Lo hacen de forma involuntaria.
- Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el periodo de referencia

El subempleo existe cuando las personas ocupadas no han alcanzado su nivel de pleno empleo según el sentido dado a este concepto en el convenio sobre la política del empleo que con la conferencia internacional del Trabajo adopto en 1964 (23).

El desempleo es un fenómeno moderno y, aunque en las sociedades industrializadas se están haciendo grandes esfuerzos por alcanzar el pleno empleo, quizá sea el tributo que estamos pagando por anteponer la producción a las necesidades humanas. El trabajo es uno de los máximos valores de nuestro sistema, pero no hemos resuelto el problema de qué hacer con los individuos que no tienen acceso a un puesto en el mercado laboral.



Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y reforzada en la escuela y la familia. Cuando el individuo accede al mundo laboral adquiere una posición y una identidad social, el desempleo interrumpe este proceso generando una experiencia de fracaso (24).

2.10. LAS SITUACIONES DE EMPLEO INADECUADO

De acuerdo con las recomendaciones internacionales, una persona se encuentra en una situación de empleo inadecuado cuando, durante la semana de referencia:(5).

- Deseaba cambiar su situación laboral actual.
- Por razones que limitan sus capacidades y su bienestar.

Es de suma importancia la colaboración dada por el personal de apoyo, ya sea la o el recepcionista, asistente dental, técnico de laboratorio, proveedor de materiales, esto al referirnos a la clínica privada, cuando existe una buena comunicación entre los colaboradores los resultados de la práctica odontológica son mejores, al decir mejores se refiere a tratamientos satisfactorios para el paciente y para el odontólogo sin manejo de tensión (5).

2.11. EJERCICIO ILEGAL DE LA ODONTOLOGÍA.

La odontología es una disciplina de las ciencias médicas enmarcadas dentro del ámbito de la profesión que lleva el mismo nombre. La importancia dentro de la sociedad está relacionada íntimamente con su quehacer en la prevención, preservación y recuperación del componente bucal de la salud. La relevancia de esta profesión ha permitido su reconocimiento como Colegio Profesional en el año 1964 con la promulgación de la Ley 15251, la cual crea el Colegio Odontológico del Perú, así como sus referentes departamentales denominados como Colegios Regionales (25).



Estos factores crean a su vez otro problema de salud pública y de orden legal, lo que se incrementa cada año con la incorporación prematura al mercado laboral de aproximadamente 1500 potenciales ilegales que ejercerían la profesión odontológica antes de su inscripción en el colegio odontológico del Perú (5).

2.12. POLÍTICAS DE ESTADO EN SALUD BUCAL

Política 1.

Salud bucal componente fundamental de la salud integral de la persona a lo largo del ciclo de vida. Estrategia 1.1: Inclusión de la salud bucal como prioridad en los programas de gobierno, y la agenda gubernamental (26).

Líneas de acción:

- Gestión con los diferentes niveles de gobierno para la inclusión de la salud bucal en los planes estratégicos, programas de gobierno y agendas en beneficio de la población.
- Organización e incorporación en los planes de acceso universal de la oferta de atención de salud bucal en los diferentes niveles de atención de la salud.
- Alianzas Estratégicas en todos los niveles de gobierno para el cumplimiento de la Política Nacional de Salud Bucal.
- Presupuesto público nacional anual para Salud bucal de 1,500 millones de soles.
- Sueldo digno a los profesionales odontólogos al servicio del Estado, en no menos de 2 UIT(26).



2.13. EL COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ.

El Colegio Odontológico del Perú es un colegio profesional creado como persona de derecho público, con jurisdicción en todo el territorio nacional del Perú, que agrupa a todos los cirujanos dentistas del país. Su sede central se encuentra en la ciudad de Lima (27).

Parte legal: Que, con fecha 16 de diciembre de 1964 se promulgó la Ley N° 15251, Ley que creó el Colegio Odontológico del Perú; Que, con fecha 29 de Octubre de 1965 se promulgó el Decreto Supremo N° 280-65-DGS, Reglamento de la Ley N° 15251; Que, con fecha 12 de mayo del 2007 se promulgó la Ley N° 29016, Ley que modifica, adiciona y deroga diversos artículos de la Ley N° 15251; Que, la Tercera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 29016 establece que el Poder Ejecutivo dictará el Reglamento en coordinación con el Colegio Odontológico del Perú; y, De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú y la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (28).

Visión.

Ser una institución sólida, moderna y eficiente que busque la integración de los profesionales de la odontología y cautele el buen desempeño de la misma, participando activamente en la ejecución de las políticas del Estado en el sector Educación y Salud.

Misión

Nuestra misión es orientar y salvaguardar el ejercicio profesional del cirujano dentista en todo el Perú, bajo la observancia de las leyes, reglamentos y normas vigentes. Asimismo, promover la unidad, previsión, protección social, desarrollo científico y cultural de los colegiados habilitados, a través de los colegios regionales y colaborar con los poderes del Estado en el mejoramiento permanente de la salud oral de la población peruana (27).



2.14. DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO ODONTOLÓGICO Y DE LAS FUNCIONES

Artículo 11.- Las modalidades de trabajo

El Cirujano Dentista realiza las modalidades de trabajo siguientes: asistencial y preventivo promocional, estomatológico legal, administrativo, docente, de investigación y el de producción intelectual(29).

Artículo 12.- El trabajo asistencial

El trabajo asistencial es el dedicado a la consulta y atención estomatológica integral al consultante, que comprende la promoción, prevención, diagnóstico, recuperación y rehabilitación de la salud del sistema estomatognático, así como su participación en el equipo multidisciplinario de salud que brinda atención integral estomatológica al paciente. El trabajo asistencial también comprende el desarrollo y ejecución de actividades conducentes a la promoción de hábitos de vida saludable(29).

Artículo 13.- El trabajo preventivo promocional

El trabajo preventivo promocional es el dedicado a la difusión y aplicación de métodos y técnicas para la promoción de la salud, la prevención, el cuidado y preservación de la salud estomatológica. Artículo 14.- El trabajo estomatológico legal El trabajo estomatológico legal es el dedicado a la realización de peritajes, pericias estomatológicas legales y expedir el certificado correspondiente(29).

Artículo 15.- El trabajo administrativo

El trabajo administrativo es el dedicado a la planificación, organización, dirección, coordinación, monitoreo, supervisión, evaluación y control de las actividades de los órganos, programas y proyectos en las instituciones y establecimientos dedicados a la



atención de la salud y afines, así como a participar en la formulación, aplicación y evaluación de planes y programas de la política nacional de salud, en asesoría y consultoría. Artículo 16.- El trabajo docente El trabajo docente es el dedicado a planificar, programar, organizar, dirigir, desarrollar, monitorear, supervisar, evaluar y controlar actividades educativas y de capacitación en el campo de su formación profesional, las ciencias de la salud y del conocimiento científico(29).

Artículo 17.- El trabajo de investigación

El trabajo de investigación es el dedicado a la búsqueda y generación del conocimiento científico y sus aplicaciones y técnicas para la atención y preservación de la salud.

Artículo 18.- El trabajo de producción intelectual El trabajo de producción intelectual es el dedicado a publicaciones, proyectos y otros (29).

Artículo 19.- El ejercicio simultáneo de las modalidades de trabajo

El ejercicio simultáneo de las modalidades de trabajo anteriormente descritas no es incompatible, se efectúan de acuerdo a ley y según el cargo y nivel de carrera del Cirujano Dentista (29).

2.15. EXPECTATIVAS DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

El desarrollo profesional continuo se ha convertido en un objetivo común a todas las profesiones y la odontología no es una excepción, siendo las especialidades odontológicas las que representan el camino más importante para este desarrollo. La elección de la especialidad tiene fuertes implicancias no solo para el profesional o las comunidades educativas y científicas, sino también para la salud pública de los países. Por este motivo, es relevante conocer que elementos intervienen en el proceso de elección de la especialidad. El objetivo de este artículo es hacer una revisión de los factores y evolución de las preferencias de especialización entre los estudiantes de odontología, reportados en



la literatura internacional reciente. Existen diversos motivos que influyen la decisión de especializarse y la elección de la especialidad, entre ellos se encuentran: estabilidad financiera y retribución económica, realización e intereses personales, reconocimiento social o “status”, experiencia profesional, altruismo y carga de deuda de los estudiantes. Sin embargo, el peso de cada uno de estos factores es variable entre los distintos países e incluso al interior de estos. En América Latina con excepción de Brasil, la investigación en esta área ha sido escasa. Esto dificulta la generación de políticas para la formación de recursos humanos especializados en odontología que satisfagan las necesidades de la población. Por tanto, es necesario desarrollar investigación que permita comprender de mejor manera la elección de la especialidad de los actuales y futuros dentistas en la realidad de cada país o región (30).

2.16. DESARROLLO PERSONAL

Arias, Portilla , Villa (2008) afirman que el desarrollo del personal es un tema ampliamente difundido y conocido en el ámbito laboral en todas las organizaciones, es un camino hacia el éxito dentro de ello se puede encontrar un factor determinante para la consecución de los objetivos laborales y personal propuestos .De este modo podemos decir que es el afán de superación que motiva avanzar hacia adelante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su propia persona y en ello se tiene que trazar metas y objetivos para sí lograr un gran avance y crecer (31).

El desarrollo del personal lo define como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida (Dongil y Cano 2014).



Challa (2010) sostiene que el desarrollo personal es "una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano (32).

CAPITULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

3.1.1. Ámbito general

La investigación se llevó en la Región de Puno, Está ubicado al sur del país, limitando al norte con Madre de Dios, al este con Bolivia y el lago Titicaca, al sur con Tacna, al suroeste con Moquegua y al oeste con Arequipa y Cuzco. Con 66 997 km² es el quinto departamento más extenso.



Figura 1. Mapa peruano con la Región Puno

Fuente: Wikipedia
(https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Puno)

3.1.2. **Ámbito específico**

En la imagen muestra las clínicas y consultorios dentales



Figura 2. Clínicas y consultorios odontológicos

Fuente: propia del autor

3.2. **PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO**

La recolección de datos tuvo una duración de 3 meses, en el periodo de julio a setiembre del presente año 2019.

3.3. **TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de nivel descriptivo, de tipo observacional, prospectiva y de corte transversal.

3.4. **POBLACIÓN (N)**

1046 odontólogos generales colegiados activos del registro proporcionado por el Colegio Odontológico del Perú – Región Puno.



3.5. MUESTRA

282 odontólogos generales colegiados activos del registro proporcionado por el Colegio Odontológico del Perú – Región Puno.

Selección de la muestra

La selección de la muestra se realizó mediante la técnica de muestreo no probabilístico.

Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula empleada para poblaciones finitas con el nivel de confianza de 95% de confianza.

$$n = \frac{[(z)]^{(2)} * p * q * N}{(e^{2} * (N - 1) + e^{2} * p * q)}$$
$$n = 282.1$$

3.6. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.

La selección de la muestra se realizó por medio de los criterios de selección a través de sus criterios de inclusión y exclusión. Y para una representación mas exacta se realizo en las provincias con más población profesional y radicación real según listado del COP (Puno, Ilave, Desaguadero, Juliaca, Azángaro, Ayaviri y Sandia),

3.6.1. Criterios de inclusión

Odontólogos generales habilitados y colegiados por el Colegio Odontológico Del Perú – Región Puno

3.6.2. Criterios de exclusión

- Odontólogos que no deseen participar en la investigación.
- Odontólogos que no estén activos
- Odontólogos con especialidad

3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN	VALORACIÓN
SATISFACCIÓN PROFESIONAL	Estado o situación que se encuentra el profesional en la actualidad con su entorno social y personal que se relaciona con la visión de las personas respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, etc.	Dimensión Laboral	- ¿Se siente contento al llegar a su lugar de trabajo? - ¿Está satisfecho con el entorno físico (clínica) de su trabajo? - ¿Tiene usted relaciones laborales satisfactorias con el personal que lo rodea? Entiéndase compañeros odontólogos, recepcionistas, asistente dental entre otros.	- Totalmente de acuerdo = totalmente satisfecho - Parcialmente de acuerdo = parcialmente satisfecho	Satisfecho
			- Ni en desacuerdo ni de acuerdo = ni satisfecho ni insatisfecho - Estoy parcialmente en desacuerdo = parcialmente insatisfecho - Estoy totalmente en desacuerdo = totalmente insatisfecho	Insatisfecho	
		Razón por la que ejerce su profesión	Porque le gusta	Satisfecho	
			Por necesidad Porque estudio y tengo que ejercerlo Porque no tengo otra opción	Insatisfecho	
Dimensión financiera	- ¿Cree que el tiempo que invierte en su trabajo es directamente proporcional con la remuneración económica obtenida?	- Totalmente de acuerdo = totalmente satisfecho - Parcialmente de acuerdo = parcialmente satisfecho	Satisfecho		



			<ul style="list-style-type: none"> - ¿Con la remuneración económica de su trabajo llena todas sus necesidades básicas? 	<ul style="list-style-type: none"> - Ni en desacuerdo ni de acuerdo = ni satisfecho ni insatisfecho - Estoy parcialmente en desacuerdo = parcialmente insatisfecho - Estoy totalmente en desacuerdo= totalmente insatisfecho 	Insatisfecho
			Satisfacción con relación al monto percibido por el ejercicio de la profesión	<ul style="list-style-type: none"> - menos de 1000 - 1000 a 2000 	Insatisfecho
				<ul style="list-style-type: none"> - 2000 a 4000 - 4000 a más. 	Satisfecho
		Dimensión personal	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Las personas que dependen de usted están satisfechas con los resultados de su trabajo? - En su vida personal, ¿La odontología le satisface en el aspecto recreativo? - ¿Desearía obtener otro empleo que no tenga relación con la odontología? 	<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de acuerdo = totalmente satisfecho - Parcialmente de acuerdo= parcialmente satisfecho 	Satisfecho
				<ul style="list-style-type: none"> - Ni en desacuerdo ni de acuerdo = ni satisfecho ni insatisfecho - Estoy parcialmente en desacuerdo = parcialmente insatisfecho - Estoy totalmente en desacuerdo= totalmente insatisfecho 	Insatisfecho
		Dimensión de expectativa profesional	<ul style="list-style-type: none"> ¿La profesión de odontólogo cree Ud. que le brindo o le brindara llegar a sus objetivos trazados? ¿El ejercicio de la odontología llena sus expectativas que tenía al inicio de la profesión? 	<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de acuerdo = totalmente satisfecho - Parcialmente de acuerdo= parcialmente satisfecho 	Satisfecho
				<ul style="list-style-type: none"> - Ni en desacuerdo ni de acuerdo = ni satisfecho ni insatisfecho - Estoy parcialmente en desacuerdo = parcialmente insatisfecho - Estoy totalmente en desacuerdo= 	Insatisfecho



				totalmente insatisfecho	
--	--	--	--	----------------------------	--

Fuente: propia del investigador

3.8. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS.

Técnica: Se realizó la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta.

Instrumento

Se utilizó como instrumentos el cuestionario y escala de Likert. Se aplicó un instrumento recolector de información utilizada en un informe de tesis de María de los Ángeles López Barrientos, con el título de “Satisfacción profesional de los odontólogos, colegiados activos, que ejercen en la ciudad capital de la república de Guatemala. 2012”, que, con una prueba piloto de 20 participantes, es modificado y validado por 3 especialistas a la investigación presente. Con el nombre de “Nivel de satisfacción profesional de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019”

3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realizó la investigación en el periodo de julio a setiembre del 2019 teniendo como contenido inicial cuestionario sociodemográfico, en el cual se obtuvo información sobre el sexo, edad, estrato socioeconómico, estado civil, luego se realizó preguntas que buscaban indagar acerca de la situación de los odontólogos, tales como, duración de la jornada laboral, condiciones laborales, estabilidad financiera, acceso al sistema educativo, calidad de vida, remuneraciones adicionales, desempleo, expectativas cumplidas, en el cual el encuestado respondió de acuerdo a las opciones dadas y de acuerdo a cada pregunta, con esto se evaluó las condiciones laborales, financieras, expectativas y satisfacción logrados por el o la cirujano dentista, la encuesta se realizó



personalmente a cada encuestado, el investigador explicó cada pregunta al encuestado, en casos cuando el odontólogo no tuvo tiempo, se concertó una cita previa para la realización del cuestionario. Una vez recolectado los datos, se realizó la tabulación de los datos, para esto se obtuvo una tabla matriz con los datos obtenidos.

3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

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

Se entregó un consentimiento informado, donde se describe la investigación con todas sus características y desarrollo. Afirmando o no, su participación en el proyecto de investigación.

3.11. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Con los cuestionarios llenados de los cirujanos dentistas, se procedió a tabular las encuestas y analizar los resultados, para conocer las condiciones laborales, financieras, expectativas y satisfacción de los odontólogos, luego se procedió a la tabulación de los datos, organizando tablas en relación a la edad y sexo, y las diferentes variables de los instrumentos en Excel donde se organizara una tabla matriz, posterior a ello se aplicó



como base de datos para el software SPSS para sus posteriormente se llevó a cabo los análisis estadísticos, validación , confiabilidad y homogeneidad y la significancia de la investigación y la realización de las covariables que se investigó.

3.12. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.

Se utilizó la estadística descriptiva. Todos los datos fueron digitalizados y exportados al programa de análisis SPSS. Se procedió con cada dimensión estadística con el descriptor correspondiente usando la media, moda, desviación estándar, dando valores nominales de satisfacción y insatisfacción a cada ítem de la escala de Likert, dando cifras porcentuales a los datos generales, y las cifras por recuento se usaron la suma de las frecuencias y la expresión porcentual para los resultados.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1.RESULTADOS GENÉRELES

4.1.1. Parte sociodemográfica

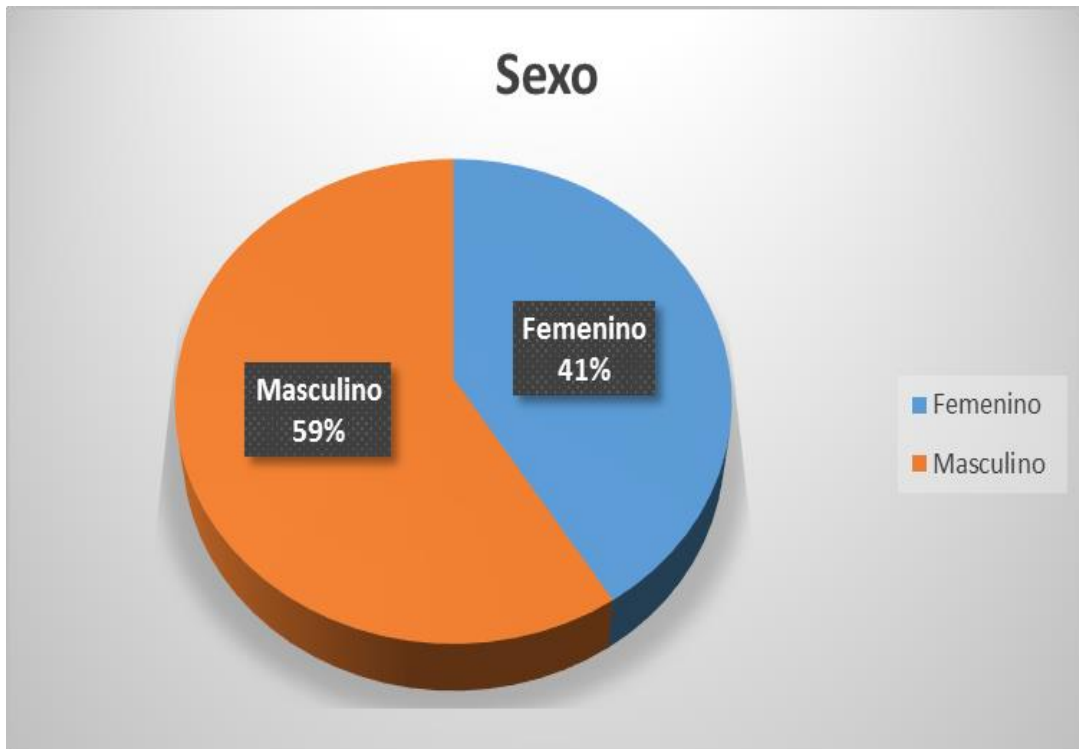


Gráfico 1. Distribución de los odontólogos colegiados activos según sexo, Puno, 2019

Fuente: propia de base de datos.

Interpretación: En relación a la distribución de frecuencia según sexo de los odontólogos colegiados en la región de Puno, 2019; se observa que el sexo masculino (59,2%) es relativamente más frecuente que el sexo femenino (40,8%).

4.1.2. Dimensión laboral

Tabla 2.

Nivel de satisfacción profesional en la dimensión laboral de los odontólogos colegiados activos de la región, según sexo, Puno, 2019

	Sexo											
	Femenino				Masculino				Total			
Satisfacción	Satisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Insatisfecho	
Dimensión laboral	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Se siente contento al llegar a su lugar de trabajo	104	89.66	12	10.34	152	91.57	14	8.43	256	90.78	26	9.22
Está satisfecho con el entorno físico (clínica) de su trabajo	101	87.07	15	12.93	149	89.76	17	10.24	250	88.65	32	11.35
¿Tiene usted relaciones laborales satisfactorias con el personal que lo rodea? Entiéndase compañeros odontólogos, recepcionistas, asistente dental entre otros.	112	96.55	4	3.45	162	97.59	4	2.41	274	97.16	8	2.84

Fuente: propia de base de datos

D. LABORAL	Sexo						
	Femenino		Masculino		Subtotal		TOTAL
	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
N	106	10	154	12	260	22	282
%	91.38	8.62	92.77	7.23	92.20	7.80	100

Fuente: propia de base de datos.

Interpretación:

El 96.55% de los odontólogos colegiados activos del sexo femenino afirman que tienen relaciones laborales satisfactorias con el personal que lo rodea, así mismo el 91.57% de los odontólogos colegiados activos del sexo masculino indica que se sienten contentos al llegar a su lugar de trabajo.

Se tiene que el 92.77% de los odontólogos colegiados activos del sexo masculino el más satisfecho con respecto a la dimensión laboral, de igual forma con muy poca diferencia se tiene que el 91.38 % de los odontólogos colegiados activos del sexo femenino se encuentran satisfechos laboralmente. En general se tiene que el 92.20% de los odontólogos colegiados activos de ambos sexos se encuentran satisfechos con la dimensión laboral.

Tabla 3.

Distribución de la razón del ejercicio de la profesión de los odontólogos colegiados activos de la región, según sexo. Puno 2019.

Razón laboral	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
Ejerce su profesión	N	%	N	%	N	%
Por necesidad	7	6.03	11	6.63	18	6.38
Porque estudio y tengo que ejercerlo	0	0.00	2	1.20	2	0.71
Porque le gusta	103	88.79	152	91.57	255	90.43
Porque no tengo otra opción	6	5.17	1	0.60	7	2.48
Total	116	100.00	166	100.00	282	100.00

Fuente: Propia de la base de datos.

Interpretación: Respecto a la razón por la que ejercen la profesión, se tiene que el 91.57% de odontólogos colegiados activos del sexo masculino y el 88.79% del sexo femenino laboran porque les gusta la profesión, mientras que el 6.03% de ambos sexos lo hacen por necesidad y el 5.17% del sexo femenino manifiestan que no tienen otra opción.

4.1.3. Dimensión financiera

Tabla 4.

Nivel de satisfacción profesional en la dimensión financiera en odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019

Satisfacción	Sexo											
	Femenino				Masculino				Total			
Dimensión financiera	Satisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Insatisfecho	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Cree que el tiempo que invierte en su trabajo es directamente proporcional con la remuneración económica obtenida?	83	71.55	33	28.45	115	69.28	51	30.72	198	70.21	84	29.79
¿Con la remuneración económica de su trabajo llena todas sus necesidades básicas?	79	68.10	37	31.90	126	75.90	40	24.10	205	72.70	77	27.30
Promedio	81	69.83	35	30.17	120	72.29	46	27.71	201	71.28	81	28.72

Fuente: propia de la base de datos.

		Sexo						
D. FINANCIERA	Nivel	Femenino		Masculino		Subtotal		TOTAL
		Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
	N	81	35	120	46	201	81	282
%	69.83	30.17	72.29	27.71	92.20	7.80	100	

Interpretación: El 71.55% de los odontólogos colegiados activos del sexo femenino indica que el tiempo que invierte en su trabajo es directamente proporcional con la remuneración obtenida, así también indica en la tabla un 75.90% en el sexo masculino.

A nivel de resultados generales con el más alto porcentaje se tiene el 72.29% de los odontólogos colegiados activos del sexo masculino están satisfechos financieramente, del mismo modo en los de los odontólogos colegiados activos del sexo femenino afirman estar satisfechos con el 69.83%. En general se tiene que los odontólogos colegiados activos se encuentran satisfechos en lo financiero con 71.28%.

Tabla 5.

Nivel de satisfacción profesional respecto al monto percibido en odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019

		Sexo					
		Femenino		Masculino		Total	
Satisfacción por monto percibido	N	%	N	%	N	%	
Satisfecho (>2000)	20	17.24	52	31.33	72	25.53	
Insatisfecho (<2000)	96	82.76	114	68.67	210	74.47	
Total	116	100.00	166	100.00	282	100.00	

Fuente: propia

Interpretación: Respecto a la satisfacción por el monto percibido, el porcentaje más alto lo tienen el sexo femenino de los odontólogos colegiados activos con el 82.76% las cuales se encuentra insatisfechas, de manera similar en el sexo masculino el 68.67% se hallan insatisfechos y en general el 74.47% de los odontólogos colegiados activos se encuentra insatisfechos con el monto que perciben.

4.1.4. Dimensión personal

Tabla 6.

Nivel de satisfacción profesional según la dimensión personal en odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019

Satisfacción	Sexo											
	Femenino				Masculino				Total			
Dimensión personal	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Las personas que dependen de usted están satisfechas con los resultados de su trabajo?	97	83.62	19	16.38	147	88.55	19	11.45	244	86.52	38	13.48
En su vida personal, ¿La odontología le satisface en el aspecto recreativo?	86	74.14	30	25.86	123	74.10	43	25.90	209	74.11	73	25.89
¿Desearía obtener otro empleo que no tenga relación con la odontología?	81	69.83	35	30.17	97	58.43	69	41.57	178	63.12	104	36.88
Promedio	88	75.86	28	24.14	122	73.49	44	26.51	210	74.47	72	25.53

Fuente: Propia de la base de datos.

Nivel	Sexo							TOTAL
	Femenino		Masculino		Subtotal		TOTAL	
N	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho		L
N	88	28	122	44	210	72	282	
%	75.86	24.14	73.49	26.51	74.47	25.53	100	

Fuente: propia de la base de datos.

Interpretación: El 88.55% de los odontólogos colegiados activos del sexo masculino indican que las personas que depende de él están satisfechas con los resultados de su trabajo, y el 74.14% en el sexo femenino. El 69.83% de los odontólogos colegiados activos del sexo femenino afirman que desearían obtener otro empleo que no tenga relación con la odontología.

Respecto a la satisfacción en la dimensión personal en total, se tiene que en el 75.86% de los odontólogos colegiados activos del sexo femenino se muestran satisfechos personalmente, del mismo modo en el sexo masculino con el 73.49%. En general se tiene que los odontólogos colegiados activos indican que están satisfechos con el 74.47%.

4.1.5. Dimensión expectativa profesional

Tabla 7.

Nivel de satisfacción profesional según la dimensión de expectativa profesional en los odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019.

	Sexo											
	Femenino				Masculino				Total			
Satisfacción	Satisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Insatisfecho	
Dimensión Expectativa	N		%		N		%		N		%	
¿La profesión de odontólogo cree Ud. que le brindo o le brindara llegar a sus objetivos trazados?	99	85.34	17	14.66	135	81.33	31	18.67	234	82.98	48	17.02
¿El ejercicio de la odontología llena sus expectativas que tenía al inicio de la profesión?	83	71.55	33	28.45	132	79.52	34	20.48	215	76.24	67	23.76

	Sexo						
	Femenino		Masculino		Subtotal		TOTAL
Nivel	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	
N	91	25	133	33	224	58	282
%	78.45	21.55	80.12	19.88	79.43	20.57	100

Fuente: propia de base de datos

Interpretación: El 85.34% de los odontólogos colegiados activos del sexo femenino indican que la profesión odontológica le brindo o brindara llegar a sus objetivos trazados, así también en el sexo masculino con el 79.52%

Sobre los resultados conjuntos de la dimensión de expectativa, indica que el 80.12%, de los odontólogos colegiados activos del sexo masculino es más frecuente al sentirse satisfecho, del mismo modo el sexo femenino con el 78.45%. En general se tiene que los odontólogos colegiados activos se encuentran satisfechos con el 79.43%.

4.1.6. Resultados generales

Tabla 8.

Nivel de satisfacción profesional en odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019.

Satisfacción	Satisfecho		Insatisfecho		Total
	N	%	N	%	N
D. Laboral	260	92.20	22	7.80	282
D. Financiera	201	71.28	81	28.72	282
D. Personal	210	74.47	72	25.53	282
D. Expectativa	224	79.43	58	20.57	282
Total, de variables	224	79.43	58	20.57	282

Fuente: propia de base de datos.

Interpretación: En términos generales a nivel de todas las dimensiones el 79.43% de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019 se encuentran satisfechos, y solo el 20.57% de los mismos manifiesta sentirse insatisfecho.

4.1.7. Análisis estadístico

$$\cdot \chi_c^2 = 97.72 > \chi_{t(1,0.05)}^2 = 3.84 \text{ Sig. } (p = 0.001)$$

El análisis estadístico inferencial mediante la prueba de Chi cuadrado de homogeneidad, se tiene que existe significancia estadística ($p=0.001$), de lo cual se interpreta que se acepta la Hipótesis planteada, es decir la mayor parte de los odontólogos se encuentran satisfechos profesionalmente.

Tabla 9.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.713	.733	11

Los ítems propuestos en el instrumento del cuestionario tienen una fiabilidad aceptable eso indica que es un instrumento adecuado para la recolección de datos de esta investigación. Todo se a trabajado a un nivel de confianza de 95%. Con un error de 5%.



4.2. DISCUSIÓN

Con respecto a la satisfacción en general, en el presente trabajo se determinó la existencia de satisfacción que tiene el odontólogo general colegiado activo de la Región de Puno 2019. Y con respecto a López M. presentó un trabajo titulado “Satisfacción profesional de los odontólogos, colegiados activos”, que ejercen en la ciudad capital de la república de Guatemala”, dando como resultado, que el odontólogo(a) está satisfecho en el desarrollo de su profesión en un porcentaje alto, llena las necesidades básicas personales y familiares, no así la recreación familiar, pero si la individual. Se sienten contentos al llegar a su lugar de trabajo y tiene relaciones interpersonales con el personal de apoyo satisfactorias. Investigación que tiene mucha similitud en los resultados de nuestra investigación

Con respecto en la dimensión laboral, Burgos M. en el 2018 presento un trabajo “Grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboral en consultorios privados del distrito de la Esperanza de Trujillo región la Libertad en el año 2016, dividió los resultados en 3 niveles bajo medio y alto en general, el 63.9% de los cirujanos dentistas se encuentran en un grado de satisfacción alto, el 36.1% tiene satisfacción media. Resultados que al igual que nuestra investigación afirma que los odontólogos tienen una satisfacción laboral. Pero debemos de tomar en cuenta que la cifra de insatisfacción como de satisfacción media q tienen esta investigación es una cifra que cada año va aumentando.

Con respecto a la dimensión financiera, José, M., Martínez, A., Andrea, K en el 2017 presento un trabajo “Situación laboral de los Odontólogos Generales De La Universidad Santo Tomás de Colombia registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992- 2017” respecto a la situación o dimensión financiera concluye que el 83% de



los participantes se encuentran laborando actualmente y el cargo que ocupan es de odontólogo general. Sin embargo, llevan poco tiempo laboral. Según la satisfacción laboral de los odontólogos la mayoría reportan un nivel bajo de satisfacción, lo cual se ve reflejado en que desean laborar en otra parte y en otro país. Los odontólogos evaluados no reciben apoyo educativo en sus empresas. En cuanto a su remuneración oscila entre 1 y 2 SMMLV (886.83 soles) sueldo mínimo vital para Perú, los cuales a comparación de los resultados con nuestra investigación existe similitud con los ingresos percibidos, mas no en la satisfacción financiera, porque en la región de Puno los ingresos obtenidos todavía abastecen las necesidades básicas y complementarias que el odontólogo tiene.

Con respecto a la dimensión personal, Lopez B. en el 2012 presento un trabajo titulado “Satisfacción profesional de los Odontólogos, colegiados activos, que ejercen en la ciudad Capital de la República de Guatemala”, que consta de calidad de vida, recreación y desarrollo personal concluye que los odontólogos(as) en su mayoría llenan las expectativas personales, más que todo por la información recibida en forma de ejemplo o conversaciones directas con odontólogos de mayor edad y cantidad de años de ejercer la profesión. Los cuales tiene una forma similar de satisfacción en nuestra investigación ya que están satisfechos personalmente con su profesión.

Con respecto a la dimensión de expectativa, Pacheco A. Romero J. En el 2016 presento un trabajo titulado “Estudio de las condiciones laborales, financieras, grado de expectativas y nivel de satisfacción de los odontólogos generales que trabajan en centros médicos de la ciudad de Cartagena.” Concluye que se pudo notar que hubo una carencia en el cumplimiento de expectativas laborales y financieras al momento de egresar; esto último se pudo examinar en los dos géneros y en casi todas las edades, pero reiteradamente la mayor incidencia de incumplimiento de expectativas fue observada en el rango de menor edad, concluyendo a su vez que los más jóvenes fueron los más



afectados. Los cuales comparando con nuestra investigación data resultados contrarios, ya que en la Región de Puno se encuentran satisfechos aun con la expectativa que ellos tienen frente a su profesión. Entonces se podría deducir que la realidad de Cartagena con la del Perú en general no son las mismas en cuanto a la profesión odontológica.

4.3. LIMITACIONES.

- Las encuestas no pudieron llegar a poblaciones muy alejadas de la región.
- No había mucho compromiso de parte de los participantes.
- Complicación para encontrar odontólogos colegiados a pesar de la cantidad de consultorios en su mayoría no existía colegiados.
- Limitación de poder dejar la encuesta para que el participante pueda resolverlo con calma ya que no se contaba con estadía de más de un día en el lugar de recopilación.



V. CONCLUSIONES

Primero

- Gran parte de los odontólogos colegiados activos de la región Puno se encuentran satisfechos en el ejercicio de su profesión.

Segundo

- En la dimensión laboral, los odontólogos colegiados activos de la región Puno se encuentran satisfechos.

Tercero

- En la dimensión financiera, de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno se encuentran satisfechos. Más no en la escala remunerativa que se encuentran insatisfechos en general.

Cuarto

- En la dimensión personal, los odontólogos colegiados activos de la región Puno, se encuentran satisfechos.

Quinto

- En la dimensión de expectativa profesional de los odontólogos colegiados activos de la región, se encuentran satisfechos.



VI. RECOMENDACIONES

Primero

A pesar de los resultados positivos tener en cuenta que al pasar de los años el nivel de satisfacción va disminuyendo y lo mejor sería darle más énfasis e importancia a la profesión odontológica para mejorar la calidad de vida del profesional frente a su entorno personal y laboral.

Segundo.

A las instituciones competentes formular proyectos de inversión en la que el profesional odontológico pueda insertarse al grupo básico de atención en salud y así aumentar el campo laboral. También recomendar el control de centros privados odontológicos y promoción del ejercicio laboral odontológico.

Tercero.

Sancionar las modalidades de pago a profesionales de la odontología que no perciben las más mínimas condiciones laborales de seguro de salud, pago fijo mensual, vacaciones, y CTS. Que financieramente afecta directamente al profesional y que no salvaguarda en nada ante hechos fortuitos.

Cuarto

La profesión de la Odontológica es quizá una de las profesiones que ofrece más tiempo para pasarla con los seres queridos para estudiar y especializarse, pero ahora está cambiando porque las horas de trabajo están siendo ampliadas, y el desarrollo personal está yendo a un lado. Se recomienda a posteriores investigaciones aunar más en este tema.



Quinta

Se recomienda recuperar el prestigio, el estatus social que se tenía hace muchos años, el cual depende de cada uno de los odontólogos actuales haciendo ver, que la profesión es multidisciplinaria, una profesión médica.



VII. REFERENCIAS

1. López M. Satisfacción Profesional De Los Odontólogos, Colegiados Activos, Que Ejercen En La Ciudad Capital De La República De Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala; 2012. disponible en:http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/09/09_2116.pdf
2. Varela P, Ferreiro A, Fontao Valcárcel L, Martínez González AM. Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del servicio gallego de salud. Rev Esp Salud Publica. 2004;78(3).
3. Arroyo M, Chía Martínez AK, González Fortich S. Situación laboral de los Odontólogos Generales De La Universidad Santo Tomás registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992- 2017. Universidad de Santo Tomas de Bucaramanga; 2017.
4. COP. Odontología: Proponen detener la creación de nuevas facultades | Estomatología | Sunedu | Sociedad - La República [Internet]. 2019. 2019. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/28/odontologia-proponen-detener-la-creacion-de-nuevas-facultades-estomatologia-sunedu/>
5. Botetano R, Ascanoa J. Apuntes sobre el ejercicio de la Odontologia en el Perú. Gest 2012-2013 [Internet]. 2013;primera ed:21–35. Disponible en: www.cop.org.pe/%0A
6. Pacheco A, Romero J. Estudio de las condiciones laborales, financieras, grado de expectativas y nivel de satisfacción de los odontólogos generales que trabajan en centros médicos de la ciudad de Cartagena. Universidad de Cartagena; 2016.
7. Uribe S, Ide J, Castro V. Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile. Rev Clínica Periodoncia, Implantol y Rehabil Oral [Internet]. 2014;7(3):128–35. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0718539114000263>
8. Simón G. Nivel de Satisfacción laboral del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini. 2012;51. Disponible en: http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos Finales/Tesis_MGSSS_Simon.pdf
9. Nieto E, Montoya G, Cardona E, Fernando L. Perfil Sociodemografico y Laboral de los Odontologos en la Ciudad de medellin. Publ en la Rev Fac Nac Salud Pública [Internet]. 2000;18(2):41–53. Disponible en: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/5058/1/NietoEmmanuel_2000_PerfilSociodemograficaLaboralOdontologos.pdf
10. Hermenegildo M. Grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de la esperanza en el año 2016 . Universidad Catolica los Angeles Chimbote; 2016. Disponible en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/376/BIOSEGURIDAD_ODONTOLOGIA_FERNANDEZ_REFORME_BLANCA_MERCEDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Caballero K. El concepto de “satisfaccion en el trabajo” y su proyeccion en la



- enseñanza. Rev Curric y Form del Profr [Internet]. 2002;6:1–10. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
12. Eden. Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos | Eden Springs [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
 13. Pérez J, Fidalgo M. NTP 394 : Satisfacción laboral : escala general de satisfacción. Minist Trab y asuntos Soc Inst Nac Segur e Hig en el Trab Cent Nac Condiciones Trab [Internet]. 1996; Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
 14. Peres J, Gardey A. Definición de satisfacción laboral - Qué es, Significado y Concepto [Internet]. 2014 [cited 2018 Nov 23]. p. 4. Disponible en: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
 15. RAE. Real Academia Española [Internet]. Madrid. 2011 [cited 2019 Nov 15]. Disponible en: <https://www.rae.es/>
 16. Sarella L, Paravic K T. Satisfacción laboral en Enfermeras/os que trabajan en el Sistema De Atención Medica De Urgencia (SAMU). Cienc y enfermería [Internet]. 2002;8(2). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005
 17. Matamet T. Descripción: Satisfacción laboral del Profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca, 2015 [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano; 2015 [cited 2018 Nov 24]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_f58f2257c525d34bd6ac4a7412ced9b8
 18. Bennett D. La insatisfaccion laboral. Br J Psychiatry [Internet]. 2014;205(01):76–7. Disponible en: https://www.cambridge.org/core/product/identifiser/S0007125000277040/type/journal_article
 19. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Internet]. 2016. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf;jsessionid=0ACEBFECFAF56F8060B47FDBE9D4E28D4?sequence=1&fbclid=IwAR0CkFkcWcebt7TV1tLwZj5Artm11ooXxUeoi2c44_Ijp9MHbq9VrOjv1wM
 20. R. Wayne R. Administración de recursos humanos [Internet]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=UkWAvHmBswC&pg=PA255&dq=Evaluación+del+desempeño+laboral.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWj2y4ympPfmAhVQILkGHbXdBYsQ6AEILjAB#v=onepage&q=Evaluación del desempeño laboral.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UkWAvHmBswC&pg=PA255&dq=Evaluación+del+desempeño+laboral.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWj2y4ympPfmAhVQILkGHbXdBYsQ6AEILjAB#v=onepage&q=Evaluación%20del%20desempeño%20laboral.&f=false)
 21. APEIM. Niveles socioeconomicos 2018. 2018;
 22. Hoyos R. Niveles socioeconómicos y motivación en la elección de la carrera profesional en estudiantes Pre-Universitarios. Lima; 2016.



23. Mata A. Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo 1. 1999;23. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_091441.pdf
24. Gascon S, Bermudez J. Estrés por desempleo y salud [Internet]. [cited 2020 Jan 9]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/28063425>
25. COP. CÓDIGO DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA. 2016.
26. Rectores P, Forosalud. Políticas de estado en salud bucal 2017. 2016; Disponible en: [https://www.forosalud.org.pe/POLITICAS_DE_ESTADO_EN_SALUD_BUCAL - ENCUENTRO DE LIDERES EN ODONTOLOGIA.pdf](https://www.forosalud.org.pe/POLITICAS_DE_ESTADO_EN_SALUD_BUCAL_-_ENCUENTRO_DE_LIDERES_EN_ODONTOLOGIA.pdf)
27. COP. Colegio Odontológico del Perú [Internet]. 2019 [cited 2019 Nov 20]. Disponible en: <https://www.cop.org.pe/>
28. Congreso de la Republica. Reglamento de la Ley N°29016, crea y modifica el Colegio Odontologico del Perú. El Peru [Internet];202472:57–64. Disponible en: www.elperuano.com.pe
29. Congreso de la Republica. Reglamento de la Ley de Trabajo del Cirujano Dentista - Ley N° 27878. 2013;
30. Alarcón M, Ojeda C, Ticse L, Iveht H. Expectativas de especialización profesional en estudiantes de odontología. Oct-Dic [Internet]. 2015;25(4):304–12. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/reh/v25n4/a08v25n4.pdf>
31. Arias L. El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. Sci Tech Año XIV. 2008;40.
32. Coral L. El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María - 2017 [Internet].Disponible en: http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

NIVEL DE SATISFACCION PROFESIONAL DE LOS ODONTOLOGOS COLEGIADOS ACTIVOS DE LA REGION DE PUNO, 2019

Nombre De La Investigador: Oscar Raúl Chara Huayllapuma.

El objetivo es determinar el de grado de satisfacción laboral de los odontólogos generales de la Región de Puno

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

No se realizará ningún tipo de compensación monetaria.

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

Consentimiento informado

Yo _____ identificado (a) con DNI número _____ declaro tener conocimiento del trabajo de investigación titulado "Nivel de satisfacción profesional de los odontólogos colegiados activos de la Región de puno, 2019", acepto participar en esta investigación, teniendo la confianza de que la información recogida en el instrumento, será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, el cual no presenta ningún riesgo para el participante.

.....

Firma del cirujano dentista



ANEXO 2

INSTRUMENTO RECOLECTOR VALIDADO DE INFORMACIÓN. INFORMACIÓN GENERAL DEL ODONTÓLOGO.

1. **Sexo:**
 Femenino masculino
2. **Universidad de estudios de pregrado:**

3. **Edad:**
 25-35 36-45 46-55 56-65 66-75
4. **Estado civil**
 Soltero Casado conviviente Divorciado
 Viudo
5. **¿Tiene hijos?**
 SI NO
• **Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuántos?**
 Uno Dos Tres Cuatro Más de
cuatro
6. **¿Ejerce paralelamente a la odontología otro trabajo por el cual obtenga una remuneración económica?**
 SI NO por ocasiones
7. **Odontólogo:**
 General Especialista
8. **Zona de ubicación de su lugar de trabajo:**

PREGUNTAS DIRECTAS

DE ACUERDO A LA DIMENSIÓN LABORAL:

1. **Trabaja en:**
 Clínica o consultorio privado Institución o hospital pública Ambas
 No ejerce
2. **¿Cuántos años hace que ejerce la profesión?**
 1 a 5 6-10 11-15 15 a más
3. **¿Cuántas horas invierte en su trabajo?**
 2-4 4-6 6-8 8 o más horas
4. **¿Atiende a adultos y niños?**
 niños adultos ambos
5. **¿Se siente contento al llegar a su lugar de trabajo?**
 Totalmente de acuerdo
 Parcialmente de acuerdo
 Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 Parcialmente en desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo
6. **¿Está satisfecho con el entorno físico (clínica) de su trabajo?**
 Totalmente de acuerdo
 Parcialmente de acuerdo
 Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 Parcialmente en desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo
7. **¿Tiene usted relaciones laborales satisfactorias con el personal que lo rodea? Entiéndase compañeros odontólogos, recepcionistas, asistente dental entre otros.**
 Totalmente de acuerdo
 Parcialmente de acuerdo
 Ni en desacuerdo ni de acuerdo



- Parcialmente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

DE ACUERDO A LA DIMENSION FINANCIERA

8. **¿Cree que el tiempo que invierte en su trabajo es directamente proporcional con la remuneración económica obtenida?**
- Totalmente de acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - Estoy parcialmente en desacuerdo
 - Estoy totalmente en desacuerdo
9. **¿Con la remuneración económica de su trabajo llena todas sus necesidades básicas?**
- Totalmente de acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - Estoy parcialmente en desacuerdo
 - Estoy totalmente en desacuerdo
10. **En el rango de pago o ingreso mensual por el ejercicio de la profesión, en soles ¿dónde se ubica?**
- menos de 1000
 - 1000 a 2000
 - 2000 a 4000
 - 4000 a más.

DE ACUERDO A LA DIMENSION PERSONAL PROFESIONAL

11. **Usted ejerce la odontología porque...**
- Le gusta
 - por necesidad
 - no tiene otra opción
12. **¿Las personas que dependen de usted están satisfechas con los resultados de su trabajo?**
- Totalmente de acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - Estoy parcialmente en desacuerdo
 - Estoy totalmente en desacuerdo

En su vida personal, ¿La odontología le satisface en el aspecto recreativo?

- Totalmente de acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - Estoy parcialmente en desacuerdo
 - Estoy totalmente en desacuerdo
13. **¿Desearía obtener otro empleo que no tenga relación con la odontología?**
- Totalmente de acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - Estoy parcialmente en desacuerdo
 - Estoy totalmente en desacuerdo

RESPECTO A LA CONDICIÓN SOBRE LA EXPECTATIVA PROFESIONAL

14. **¿El ser odontólogo le da un estatus social?**
- Alto
 - Medio
 - Bajo
15. **¿El ejercicio de la odontología llena sus expectativas que tenía al inicio de la profesión?**
- Totalmente de acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 - Estoy parcialmente en desacuerdo
 - Estoy totalmente en desacuerdo
16. **¿La profesión de odontólogo cree Ud. que le brindo o le brindara llegar a sus**



objetivos trazados?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- Estoy parcialmente en desacuerdo
- Estoy totalmente en desacuerdo

17. ¿Cuál de los siguientes aspectos, según usted, indica mayor insatisfacción laboral?

- Movilidad continua
- Ausentismo
- No cubrir sus necesidades
- No tengo insatisfacción

18. Si naciera de nuevo. ¿Volvería a escoger la profesión de odontólogo?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- Estoy parcialmente en desacuerdo
- Estoy totalmente en desacuerdo



ANEXO 3

POBLACIÓN HABILITADO Y NO HABILITADO SEGÚN CIUDADES

CIUDAD	HABILITADO	NO HABILITADO	Total general
Abancay	1		1
Acora	1		1
Ananea	1		1
Apurimac	1		1
Arequipa	2	5	7
Asillo	1		1
Ayaviri	21	13	34
Azangaro	8	8	16
Cabana	1		1
Chucuito	5	5	10
Cusco	4	1	5
Desaguadero	2	3	5
Huancane	17	7	24
Ilave	17	10	27
Juli	1		1
Juliaca	575	407	982
Lampa	7		7
Lima	4	2	6
Mañazo	1		1
Melgar	1		1
Moquegua	2		2
Muñani	1		1
Pilcuyo	1	1	2
Pisacama	1		1
Plateria	1		1
Puno	336	165	501
Salcedo	1		1
San miguel	11	3	14
Sandia	4	4	8
Santa rosa	1		1
Tacna	1	1	2
Taraco	3	3	6
Yanahuaya - Sandia	1		1
Yunguyo	6	4	10
Sin referencia (en blanco)	4 1	20	24 1
Total general	1046	685	1731



ANEXO 4

CREDECIAL

**COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ**
REGIÓN PUNO
Ley 15251 - Ley De Creación del Colegio Odontológico del Perú
Modificado por Ley 29016

COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ
REGIÓN PUNO

CREDECIAL

El Decano del Colegio Odontológico del Perú - Región Puno, que suscribe acredita al Bach.:

OSCAR RAUL CHARA HUAYLLAPUMA

DNI: 46752061

Se le acredita como ENCUESTADOR

Se expide la presente credencial, a fin de que se le reconozca como tal y se le brinde las facilidades para el cumplimiento del mandato conferido.

Puno, 22 de Julio del 2019.


DANTE ABARCA MAMANI
DECANO
COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ
REGIÓN PUNO



Puno:
Jr. Alto de la Luna N° 265
Barrio San José
RPC: 945950084
Telf: 366346
E-mail: colegiodontologicodeperuregionpuno@gmail.com

Juliaca:
Jr. Cabana N° 462
Telefax 051 328932
RPM: 951919739
RPC: 982980390

ANEXO 5

CENTROS ODONTOLÓGICOS Y CONSULTORIOS DENTALES



ANEXO 6

CUADROS DE REFERENCIA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION

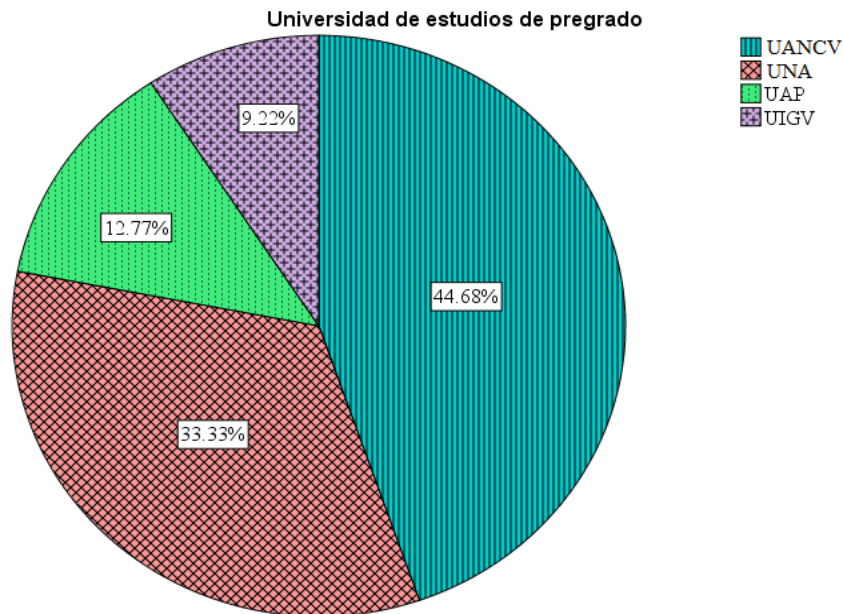


Grafico 2. Universidades de la Región de Puno de donde egresaron los Odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019

Fuente: propia de base de datos

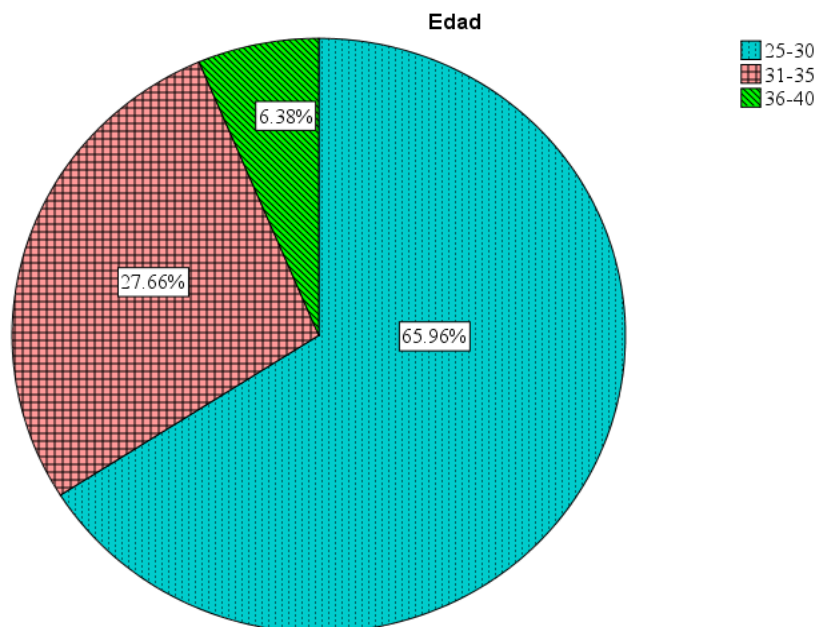


Grafico 3. Edad poblacional de Odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019

Fuente: propia de base de datos

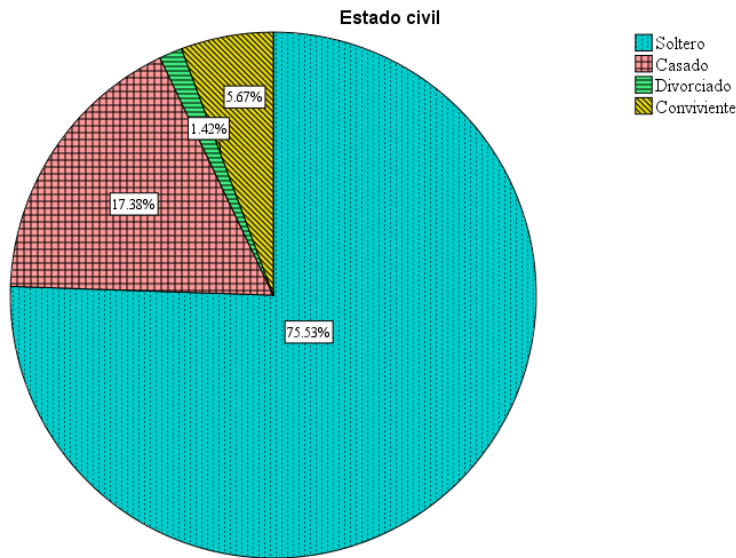


Grafico 4. Estado civil poblacional de Odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019

Fuente: propia de base de datos.

¿Ejerce paralelamente a la odontología otro trabajo por el cual obtenga una remuneración económica?

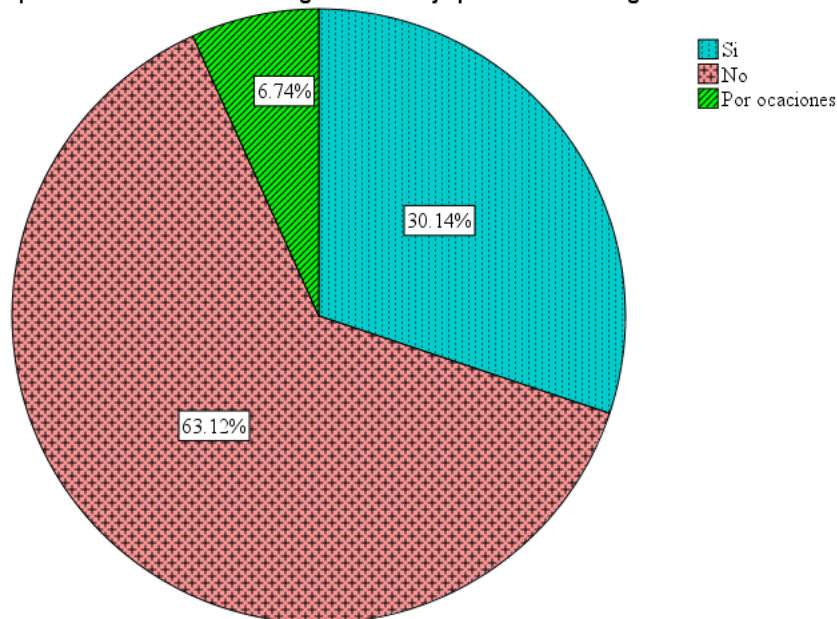


Grafico 5. Si ejerce o no paralelamente a la profesión odontológica

Fuente: propia de base de datos.

Tabla 10.

Distribución de frecuencia del centro de trabajo de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno, 2019.

Centro de trabajo	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Clínica o consultorio privado	112	96.55	162	97.59	274	97.16
Ambas	4	3.45	2	1.20	6	2.13
No ejerce	0	0.00	2	1.20	2	0.71
Total	116	100.00	166	100.00	282	100.00

Fuente: propia de la base de datos de la investigación.

Interpretación: En relación al centro de trabajo, se observa que tanto el sexo femenino con 96.55% y el sexo masculino con 97.59% de los odontólogos colegiados y activos evaluados, laboran con mayor frecuencia en clínica o consultorio privado; siendo relativamente más frecuente en el sexo masculino. Del total de odontólogos 97.16% laboran también con mayor frecuencia en clínicas o consultorios privados.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia de años de ejercicio de la profesión de los odontólogos colegiados activos de la región según sexo. Puno 2019

Años de ejercicio	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
1 a 5 años	90	77.59	121	72.89	211	74.82
6 a 10 años	24	20.69	39	23.49	63	22.34
11 a 15 años	2	1.72	6	3.61	8	2.84
Total	116	100.00	166	100.00	282	100.00

Fuente: propia de la base de datos de la investigación.

Interpretación: En relación a los años de ejercicio profesional, se observa que tanto el sexo femenino con 72.89% y el sexo masculino con 77.59% de odontólogos colegiados y activos evaluados, laboran con mayor frecuencia entre 1 a 5 años; siendo relativamente



más frecuente en el sexo masculino. Del total de odontólogos laboran también con mayor frecuencia entre 1 a 5 años con 74.82%.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia de horas de trabajo de los odontólogos colegiados activos de la región de según sexo, Puno 2019

Horas de trabajo	Sexo				N
	Femenino		Masculino		
	N	%	N	%	N
2 a 4 horas	0	0.00	2	1.20	2
4 a 6 horas	15	12.93	14	8.43	29
6 a 8 horas	48	41.38	81	48.80	129
8 a más horas	53	45.69	69	41.57	122
Total	116	100.00	166	100.00	282

Fuente: propia de la base de datos de la investigación.

Interpretación: En relación a las horas de trabajo, se observa que, de los odontólogos colegiados y activos evaluados, el sexo femenino con 77.59% trabaja de 8 a más horas con mayor frecuencia y el sexo masculino con 48,80% trabaja de 6 a 8 horas con mayor frecuencia de 6 a 8 horas. Del total de odontólogos trabajan con mayor frecuencia de 6 a 8 horas.

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿cuál es el grado de satisfacción profesional que tiene el odontólogo general en la región de puno - 2019?</p> <p>Problemas específicos : ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene el profesional según la dimensión personal? ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene el profesional según la dimensión laboral? ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene el profesional según la dimensión financiera?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el grado de satisfacción profesional de los odontólogos colegiados activos de la región de Puno- 2019.</p> <p>Objetivos específicos: - Identificar el nivel de satisfacción profesional según la dimensión laboral. - Identificar el nivel de satisfacción profesional según la dimensión financiera. - Identificar el nivel de satisfacci</p>	<p>Hipótesis general: “La situación laboral, personal y económica, de los odontólogos generales de la Región de Puno en la actualidad favorece al ejercicio de la profesión y para su calidad de vida personal y por ende, a una satisfacción profesional alta”</p> <p>Hipótesis específicas: Hay satisfacción personal profesional es alta. - Hay satisfacción laboral profesional</p>	<p>Satisfacción profesional: para tener una satisfacción profesional, se tiene muchos factores, dentro de las cuales en la presente investigación se vio por conveniente las siguientes dimensiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión personal • Dimensión laboral • Dimensión financiera • Dimensión de expectativa 	<p>Nivel: descriptivo. Diseño: Observacional predictivo Técnica de recolección: Diseño de cuestionario. Población: todos los odontólogos generales habilitados de la Región de Puno, según COP son 1046. Muestra: por formula finita de poblaciones la muestra es de 282 odontólogos generales habilitados. Técnica y metodología: Encuesta a través del cuestionario. En base de datos de Excel y SPSS</p>



<p>¿Cuál el nivel de satisfacción que tiene el profesional según la dimensión de expectativa profesional?</p>	<p>ón profesional según la dimensión personal. - Identificar el nivel de satisfacción profesional según la dimensión de expectativa profesional.</p>	<p>- Hay satisfacción financiera profesional. - Hay satisfacción en la expectativa profesional.</p>			
---	--	---	--	--	--