



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE CIRUJANO DENTISTA

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ODONTÓLOGOS QUE
TRABAJAN EN CLÍNICAS DE FRANQUICIAS Y FACTORES QUE
INTERVIENEN**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
CIRUJANO DENTISTA

PRESENTA
ARIADNA SÁNCHEZ AMÉZQUITA

Directora
Dra. Alejandra Gómez Carlos

Asesoras
Mtra. Olga Taboada Aranza

Mtra. Fabiola Adriana Hernández Alonso

Ciudad de México, Mayo 2021





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

AGRADEZCO A:

A DIOS

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de la carrera.

A MIS PADRES

Con mucho amor principalmente a mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. Gracias papá y mamá, por creer en mí, por todos los sacrificios que hicieron a lo largo de mi carrera, sé que fueron momentos difíciles pero gracias a sus deseos de heredarme una buena educación salí adelante. Gracias por toda su comprensión y paciencia siempre han estado ahí en todo momento apoyándome y brindándome todo su amor de manera incondicional, por todo esto les agradezco de todo corazón, esto es un pequeño regalo de todo lo que han hecho por mí, este título es para ustedes, me siento orgullosa que por fin les entrego este título por cual luché y me esforcé teniendo como motivación y motor el gran amor que me han inculcado, se llega la meta que me había planteado y espero seguir cosechando logros los cuales siempre estarán dedicados a ustedes. Los admiro mucho, siempre los llevo en mi corazón y en mi mente que dios me los bendiga y me los cuide muchos años. Los amo.

A MI MADRE PATRICIA

Por darme la vida, amarme mucho, creer en mí, porque siempre me apoyaste, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por tu amor.

A MI PADRE FERNANDO

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que te caracterizan y que me has infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por tu amor.

A MI HERMANO FERNANDO

Por estar siempre a mi lado y apoyarme como mi mejor amigo, por ser mi mayor consejero y mi paño de lágrimas, por compartir mis victorias y fracasos siempre recibiendo de ti las palabras exactas para seguir luchando. Te amo

A MI ESPOSO MOISES

Por ser mi apoyo incondicional, por sus palabras y confianza, por ser mi mejor amigo y cómplice, por apoyarme a seguirme formando y superando profesionalmente y por compartir conmigo este camino llamado vida. Te amo

A MIS ABUELOS YOLANDA Y ALBERTO

Por estar siempre dispuestos a apoyarme académicamente, consentirme, por sus consejos y su amor, porque sus canas son sinónimo de sabiduría y me enseñaron cosas vitales para la vida.

A MIS ABUELOS LILIA Y PEDRO (Q.E.P.D)

Que sé que desde el cielo me bendicen e iluminan mi camino para que siempre logre mis objetivos, por sus consejos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor, los llevo siempre en mi corazón.

A MI DIRECTORA, DRA ALEJANDRA GOMEZ CARLOS

Con especial reconocimiento por haberme orientado en la realización de esta tesis, por su dedicación, tiempo y tolerancia.

A MIS SINODALES

Por permitirme compartirles los hallazgos de esta investigación y aprobarla

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

Por permitirme ser parte de la Facultad De Estudios Superiores Zaragoza en la carrera de cirujano dentista y a esta por darme la formación que tengo.

A MIS PACIENTES

Por asistir siempre a sus citas, y confiar en mis conocimientos sin ustedes no lo hubiera logrado

La vida no es esperar a que pase la tormenta, es aprender a bailar bajo la lluvia...”La vida es una obra de teatro que no permite ensayos..... Por eso, Canta, Ríe, Baila, Ama y Vive Intensamente cada momento de tu Vida Antes de que el telón baje y la obra termine sin aplausos...”

C.D Ariadna Sánchez Amézquita

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	3
Motivación, desempeño y satisfacción	
Teorías de la motivación de la satisfacción laboral	4
Teoría de Maslow	
Teoría bifactorial de Herzberg	
Teoría Existencia Relación y Crecimiento de Adelfer	
Teoría de las tres necesidades de Mc Clelland	
Teoría de la expansión vertical de los puestos	
Satisfacción laboral	13
Factores que influyen en la satisfacción	
Panorama del egresado de la carrera de Cirujano Dentista y situación laboral	15
Proyección profesional y laboral del egresado	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
OBJETIVO	20
MATERIAL Y MÉTODO	20
a) <i>Tipo de estudio</i>	
b) <i>Población de estudio</i>	
c) <i>Variables, definición y operacionalización</i>	
d) <i>Técnicas</i>	
e) <i>Diseño estadístico</i>	
RESULTADOS	23

CONCLUSIONES	30
PROPUESTAS	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

INTRODUCCIÓN

En México, la oferta en el mercado laboral en la profesión odontológica ha variado de manera significativa a consecuencia del aumento del número de egresados universitarios. La información sobre el mercado laboral del odontólogo es desconocida por ellos, por lo que al graduarse, las expectativas del Cirujano Dentista en el quehacer odontológico son altas pero, una vez incorporado al mundo laboral, la realidad los enfrenta en un ámbito personal y laboral alejado de esas perspectivas, por ejemplo, remuneración económica baja, poco reconocimiento social, crecimiento laboral insuficiente, la posibilidad limitada de cursar un posgrado, entre otros.

El trabajo es una dimensión fundamental en la vida de los seres humanos por lo que la satisfacción laboral determina un estado emocional positivo y placentero.

En la satisfacción laboral es importante que las personas estén a gusto con el trabajo que desarrollan, el gozo en su actividad y se ve reflejada en la calidad del servicio que se otorga.

En este manuscrito se concibe a la satisfacción laboral como el conjunto de reacciones, sentimientos o actitudes que el odontólogo tiene en el desarrollo de su trabajo el cual se puede ver modificado por una serie de factores ajenos al profesional, entre estos se encuentran, el salario, la disponibilidad de horario, las condiciones físicas del trabajo, la responsabilidad asignada, la libertad para elegir el método de trabajo o la falta de reconocimiento a su trabajo, entre otras.

En este caso de la profesión odontológica, es necesario conocer cuáles son los motivos de insatisfacción o satisfacción que el Cirujano Dentista tiene.

Las investigaciones realizadas muestran que un 75% de los odontólogos se encuentran en un nivel de satisfacción laboral alto, con un predominio de factores externos que explican esta satisfacción: Responsabilidad, remuneración,

compañeros de trabajo, horario de trabajo y condiciones físicas de trabajo. Por esta razón, el propósito del presente estudio fue: identificar el nivel de satisfacción laboral de los odontólogos que trabajan en clínicas de franquicias y los factores que intervienen en ella.

MARCO TEÓRICO

Motivación, teorías de la motivación y satisfacción laboral

La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa “causa del movimiento”. La motivación se define como: el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

La motivación es una labor importante en toda organización, pero a la vez es la más compleja, a través de ella se consigue la ejecución del trabajo tendiente al logro de los objetivos, de acuerdo con los estándares o patrones esperados.¹

Porter y Lawler (1991) plantean que la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo, esto es, el grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa.

Cuando un empleado o grupo de empleados se encuentran insatisfechos, el primer paso para modificarlos es determinar las razones, hay una gran variedad de ellas como por ejemplo, las malas condiciones de trabajo, la falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, una pobre supervisión y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los trabajadores que desean desempeñar bien sus responsabilidades, la insatisfacción puede deberse a, restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso.

Teorías de la motivación de la satisfacción laboral

Teoría de Maslow

Esta se basa en una jerarquía de las necesidades que las personas necesitan cubrir. Formula una jerarquía en forma de pirámide de necesidades humanas y define que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (Figura 1).



Maslow coloca en una pirámide, los niveles que corresponden a los aspectos fundamentales que cada motivo tiene para la supervivencia y, en el desarrollo de cada individuo. El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas

de forma estructural, de acuerdo a una determinación biológica dada por la constitución genética del individuo.

En la parte más baja de la pirámide se ubican las necesidades prioritarias y en la superior las de menor prioridad. Cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del siguiente nivel (que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía) y son estas necesidades las que se busca satisfacer. Pero cuando las necesidades no son satisfechas se produce un estado de apatía.

Las necesidades que el ser humano busca satisfacer son:

- Fisiológicas: necesidades vegetativas relacionadas con hambre, cansancio, sueño, deseo sexual, estas constituyen la prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia.
- De seguridad: se relaciona con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro, por ejemplo, de conservación de su propiedad, de su empleo, llevan al individuo a protegerse de todo peligro real o imaginario, físico o abstracto.
- Sociales: el hombre por naturaleza tiene la necesidad de relacionarse, de agruparse, en familia, con amigos o formalmente en las organizaciones. Relacionadas con el vínculo del individuo con otras personas produce efectos como amor, alegría, cariño y participación conducen al individuo a la adaptación o no a lo social.
- De reconocimiento o estima: a esta altura de la pirámide el individuo necesita algo más que ser un miembro de un grupo, se hace necesario recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, status, prestigio, poder, también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima y, por tanto, relacionadas con la autoevaluación y la autoestima de los individuos.
- De autosuperación o de autorrealización: consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperación permanente.

Son ejemplo de ella la autonomía, la independencia, el autocontrol. Relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de cada individuo a utilizar todo su potencial, es decir, lograr su realización.

Al relacionar la teoría de Maslow con el trabajo odontológico, se ve aplicada en relación a los odontólogos que logran o no logran satisfacer sus necesidades plasmadas en la consecución de la satisfacción.

Teoría bifactorial de Herzberg

Mientras Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas, esto es, un enfoque orientado hacia el interior de la persona, Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo es decir enfoque orientado hacia el exterior.

Herzberg propuso la teoría motivación-higiene, la relación que el individuo tiene con su trabajo es básica, su actitud hacia el mismo puede determinar su éxito o fracaso (Figura 2).

Los estudios sobre la teoría bifactorial concluyen que, los factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidades, se relacionan con la satisfacción con el puesto. Los factores que llevan a la satisfacción con el puesto son diferentes a los que conducen a la insatisfacción con el puesto. Algunas investigaciones lograron separar dos tipos de factores, a saber:

1. Factores higiénicos: la insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo. La presencia de estos factores permite que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo pero no implica que generen la motivación necesaria para la consecución de los objetivos.
2. Factores motivacionales: la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo. Se describe como la energía

que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados.

En la vida de la organización, la falta de cobertura de los factores higiénicos provocará la insatisfacción de sus miembros impidiendo a los mismos permanecer en un estado de motivación debido a su preocupación por satisfacer necesidades de este tipo. Una vez satisfechas en forma mínima las necesidades higiénicas se evitará que los miembros de la organización padezcan un estado de insatisfacción, pero no será suficiente para provocar una actitud motivante.



Figura 2. Teoría motivación-higiene de Herzberg

Los factores motivadores en la profesión odontológica pueden ser: tratamientos realizados en tiempo para lograr resultados óptimos para el paciente; actitud positiva de parte del paciente hacia el esfuerzo realizado por el odontólogo al atenderlo.

Teoría Existencia, Relación y Crecimiento de Adelfer

Adelfer llevó a cabo una revisión de la teoría de las necesidades de Maslow, la cual se convertiría en la teoría Existencia, Relación y Crecimiento (ERG). La revisión efectuada por el autor tuvo como resultante la agrupación de las necesidades humanas en las tres categorías mencionadas (Figura 3).

1. Existencia: agrupa las necesidades básicas consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad.
2. Relación: estas necesidades requieren, para su satisfacción, de la interacción con otras personas, comprendiendo las necesidades sociales y el componente externo de la clasificación de estima efectuada por Maslow.
3. Crecimiento: representado por el deseo de crecimiento interno de las personas. Incluyen el componente interno de la clasificación de estima y la de autorrealización.

La teoría ERG no es una forma distinta de agrupar las necesidades consideradas por Maslow, se distingue de la teoría de este último en los siguientes aspectos:

En contraposición a Maslow, quien considera que las personas permanecen en un determinado nivel de necesidades hasta tanto sean satisfechas, esta teoría considera que si el individuo no logra satisfacer una necesidad de orden superior aparece una necesidad de orden inferior: frustración/regresión.

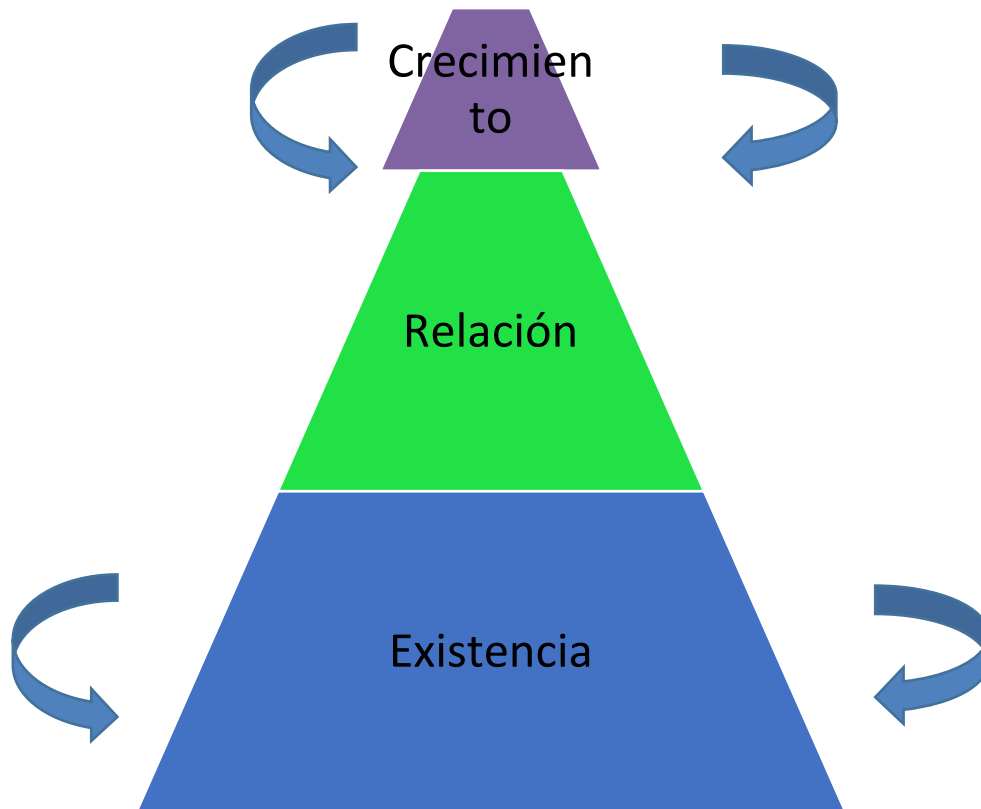


Figura 3. Pirámide ERG de Adelfer.

El odontólogo en la práctica de su trabajo se relaciona con esta teoría porque puede trabajar en el crecimiento laboral aun cuando las necesidades de existencia o de relación están insatisfechas.

Teoría de las tres necesidades de McClelland

McClelland (1991) estableció que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: logro, poder y afiliación (Figura 4).

1. Necesidad de logro: impulso de sobresalir, de lucha por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el éxito en sí mismo y a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.

2. Necesidad de poder: necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de “jefe”. Tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.

3. Necesidad de afiliación: deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración.²

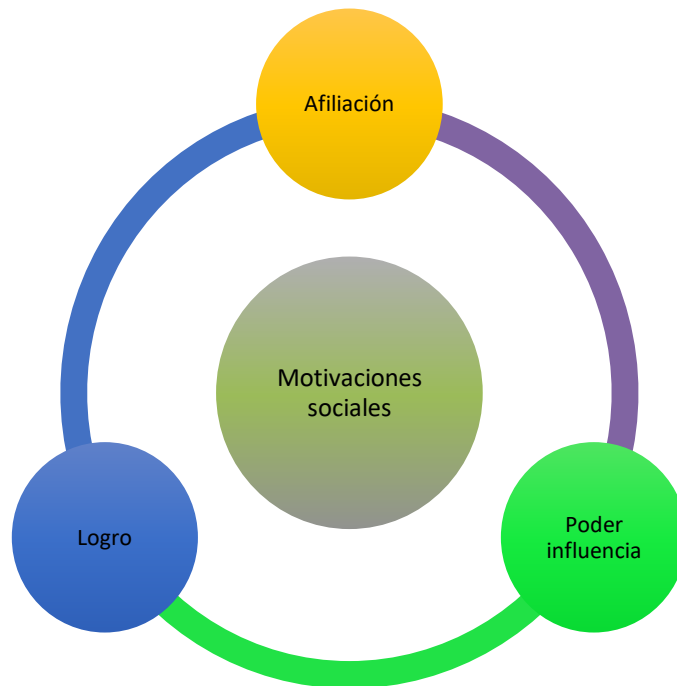


Figura 4. Teoría de las tres necesidades de McClelland

La teoría de las tres necesidades tiene implicaciones importantes para la motivación de los odontólogos, al concluir que los gerentes deben entender las necesidades dominantes de sus empleados para poder motivarlos. Los odontólogos que tienen una alta necesidad de logros pueden responder a las metas, los odontólogos con una gran necesidad de poder pueden tratar de ganar influencia sobre los otros odontólogos con los que trabajan, y los profesionales con una gran necesidad de afiliación pueden estar motivados para obtener la aprobación de sus compañeros y supervisores.

Teoría de la expansión vertical de los puestos

Koontz y Weihrich (1994) explicaron el término de enriquecimiento del trabajo designando como la expansión vertical de los puestos, es decir, aumentar el grado de control que el trabajador ejerce sobre la planeación, ejecución y evaluación de su trabajo. Un trabajo de este tipo, organiza las tareas de modo que los profesionales realicen una actividad completa que incrementa su responsabilidad y les suministra retroalimentación para que puedan evaluar y corregir su desempeño. De acuerdo a estos autores, todo programa adecuado de enriquecimiento del trabajo debe aumentar la satisfacción del profesional.

La práctica profesional del odontólogo se ubica en el modelo que desarrolla ésta teoría de la expansión vertical de los puestos, ya que el desarrollo de la profesión se basa en una organización completa por ejemplo, una planeación de los tratamientos indicados o recomendados a la persona, el número de citas necesarias para realizarlos, costos aceptados por el paciente, ejecución de los tratamientos y evaluación de estos tanto del odontólogo como del paciente, éste último manifestándose con comentarios de satisfacción o no a los resultados obtenidos.

El resultado de esta organización al trabajo del odontólogo le da una constante retroalimentación que contribuye a evaluar y corregir su desempeño, para formar un profesional responsable e independiente, ofreciendo un servicio de mejor calidad.

Los beneficios de la técnica son, reducción del ausentismo y de los costos de la rotación, además influye en el uso congruente de los recursos y una mayor calidad del servicio.

Herzberg encontró que, la insatisfacción con el empleo estaba asociada principalmente con los factores en el contexto del trabajo, específicamente, políticas y administración de la empresa, supervisión técnica, salarios, relaciones interpersonales con el supervisor y condiciones de trabajo, a éstos les llamó factores de higiene y propuso que no eran motivacionales.

La teoría de dos factores o motivador-higiene, no sitúa a la insatisfacción y a la satisfacción en puntos opuestos de continuo, más bien, establece que hay un punto cero entre ambas, esto es, que hay un punto en el que no hay insatisfacción debido a factores higiénicos o de mantenimiento, pero tampoco existe satisfacción dada la falta de motivadores.

Consecuentemente Herzberg advierte que más que una buena paga y buenas condiciones de trabajo, se requiere un empleo enriquecido que ofrezca al individuo la oportunidad de logro y reconocimiento, estimulación, responsabilidad y ascenso.

La crítica a la teoría de Herzberg ha sido que posiblemente la metodología del incidente crítico pueda manipular los resultados. Las personas pueden atribuir las causas de satisfacción a sus propios logros y éxitos en el desarrollo de la profesión, posición muy constante en el odontólogo. Por otra parte, puede atribuir su insatisfacción, no a deficiencias o insuficiencias propias, sino a factores en el ambiente de trabajo; como fallos del laboratorio dental en la realización de una prótesis dental, poca colaboración del paciente para la realización de los tratamientos, entre otros. Sin embargo, la propuesta de Herzberg ha sido considerada con significancia práctica para el enriquecimiento en el planteamiento de condiciones laborales.³



Figura 5. Teoría de la expansión vertical de los puestos.

Satisfacción laboral

García (2010) quien hace una recopilación de varios autores, describe que la satisfacción laboral para Locke (1976), es el estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto que tiene al realizar su actividad profesional; Robbins (1998) percibe la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio actitudes negativas; para Muchinsky (2002), es una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo.⁴

Desde una óptica más integrada, otros referentes, como Brief (1998), consideran que la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos,

a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo, Fisher (2000) indica que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, otros autores como Weiss (2002), la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo.

Con base en las anteriores definiciones se puede concluir que, la satisfacción laboral es una emoción o sentimiento positivo del individuo hacia el trabajo, basado en expectativas formadas a través de su desarrollo profesional y de sus experiencias personales.

Un elemento que también se debe resaltar dentro de la satisfacción laboral es la actitud, la cual se conceptualiza como la experiencia del trabajador en su interacción con el medio organizacional y que esta refleja la percepción de un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.⁵

Factores que influyen en la satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido estimada como un factor causal en la calidad del trabajo, ya que no se puede concebir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha durante su realización y con los resultados del mismo.⁶

Los siguientes son algunos de los factores considerados para la presente investigación y que están directamente determinando el nivel de satisfacción del trabajador:

Los **sueldos** o **salarios**, **incentivos** y **gratificaciones** son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

El **desarrollo personal** o **crecimiento personal**, se le concibe como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad. Para lograr crecer o avanzar se fijarán metas y en el logro de las mismas se encontrarán dificultades, lo cual las hace más lejanas y menos accesibles. La reacción ante estos tropiezos determinará la pronta consecución de los objetivos, el éxito radica en aprender a reaccionar favorablemente ante los inconvenientes y aprender a superarlos. De aquí se derivan actitudes como depresión, frustración, sentimientos de inferioridad, tristeza, apatía, etc., dando como consecuencia una afectación en la vida personal y laboral del individuo.⁷

La **salud** la conceptualiza la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), como: “El estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

Administrativamente la salud como factor predisponente en el trabajador para contar con una satisfacción laboral, se entenderá como el ambiente que lo rodea, las relaciones sociales adecuadas que le permitirán sentirse en armonía y en deleite de la actividad que desarrolla. Como indica Briceño-León (2000) “la salud es una síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional”.⁸

Panorama del egresado de la carrera de Cirujano Dentista y situación laboral

En la actualidad, el crecimiento económico en el mundo registra una desaceleración, lo que incrementa el índice de desempleo y en consecuencia se agrava la crisis de los mercados de trabajo. Esta crisis afecta la inserción de los jóvenes y adultos entre los 50 y 60 años de edad en el mercado laboral; la estimación de desempleo en el 2017 era de un incremento del 12%, esto origina que aproximadamente dos tercios

de la población joven se encuentre infrautilizada, en empleos ocasionales o desempleada. Asimismo, se preveía que para el 2020 la exigencia para la inserción en el mercado laboral sería mayor debido a la competitividad, por lo que la formación en los egresados requeriría de una profundización de conocimientos del área disciplinar, así como de las habilidades necesarias para la resolución de problemas mediante abordajes innovadores acordes a las características socioeconómicas de la sociedad.

El mercado laboral específicamente para los odontólogos ha disminuido significativamente, originado principalmente por los cambios económicos en el país y por el incremento en el número de Instituciones de Educación Superior que ofrecen la licenciatura de Cirujano Dentista, por lo que el número de egresados graduados ha aumentado provocando dificultades en las condiciones del mercado laboral.

Con respecto a la perspectiva de género, existe un número considerablemente mayor de Cirujanas Dentistas en comparación con los profesionales del sexo masculino. Aunque las mujeres se ven favorecidas en el proceso de inserción laboral, los varones ocupan posiciones de más alta jerarquía.⁹

El recién egresado debe conocer el panorama socioeconómico de nuestro país y debe de estar consciente de que sólo con el conocimiento de estrategias de mercado se logrará tener éxito en la profesión. Todas las decisiones que tome al salir de la universidad lo marcarán o hacia una práctica económica saludable o hacia el fracaso. Decisiones tales como, el lugar donde se establecerá implica que debe saber de antemano que existen lugares con mayor demanda del servicio y también con mejores niveles socioeconómicos, que se requiere de una mayor preparación y poseer un enfoque competitivo, debe buscar vías para lograr que su consultorio sea una empresa para lo cual debe ampliar las áreas de conocimiento en administración, mercadotecnia y calidad de servicios.

Al inicio de la práctica profesional, el recién egresado requiere de experiencia clínica y de un apoyo económico para invertir en el equipo necesario para instalar su consultorio, debido a esta dificultad, la tendencia actual es la de compartir el consultorio con algunos compañeros.

Para poder llegar a tener la estabilidad económica, se requiere de tiempo, dinero y esfuerzo, por lo que si no se llega a tener en un tiempo razonable, es muy probable que deserte de la profesión y se dedique a otra actividad económica.¹⁰

Una de las opciones de un recién egresado por su situación económica y falta de expertes es inserción laboral en clínicas de franquicias como lo son Innovadent, Dentalia, Smile & Smile, Dental clinic, Dental Perfect, Dentimex, Sonría, Dental perfect, Centauro, La clínica dental y Dental Shine; empresas que dentro de su objetivo es captar a jóvenes emprendedores para su desarrollo profesional.

Proyección profesional y laboral del egresado

Se considera consulta o clínica dental, al establecimiento sanitario, cualquiera que sea su denominación, destinado a la realización del conjunto de actividades profesionales dirigidas a la promoción, la prevención, diagnóstico y rehabilitación de los problemas de salud bucodental.

El odontólogo está capacitado para realizar el conjunto de actividades de prevención, diagnóstico y tratamiento del proceso salud-enfermedad estomatológica tanto en lo individual como en forma comunitaria.

Las actividades del odontólogo se realizan en el consultorio o clínicas dentales que necesariamente deben ser organizadas y atendidas, directa y personalmente por uno o varios odontólogos.³

Se intuye que la mayoría de los recién egresados de la carrera de Cirujano Dentista buscan una clínica dental de franquicia, primero, para la captación de recursos económicos, que le permitan establecer posteriormente su propio consultorio, segundo, crear experiencia laboral y tercero contar con prestaciones que les permita dar salida a su situación personal.

Actualmente, la literatura que describe la situación de los derechos laborales de los odontólogos es escasa; la que escribe considera que en las clínicas dentales de franquicia existe un sesgo en los derechos laborales de los odontólogos ya que la edad para ser contratados es de 18 a 23 años de edad como máximo, sus jornadas laborales sobrepasan las 8 horas contractuales, los salarios son bajos para el ejercicio profesional que ahí realizan y no cuentan con disponibilidad de tiempo para un crecimiento profesional.

Al momento de buscar empleo no solo debería interesar el sueldo, es importante contar con prestaciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que son obligatorias para cualquier empleado que tenga un contrato por tiempo indefinido, teniendo estas prestaciones el trabajador contara con una mayor estabilidad laboral y éstas influyen directamente a la satisfacción laboral del trabajador.

Una vez que el odontólogo es contratado por una clínica dental de franquicia cuenta con las siguientes prestaciones de ley:

Seguridad Social. Los trabajadores tienen derecho a ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para recibir atención médica sin costo, esta prestación también cubrirá sus incapacidades por enfermedad o maternidad. Adicionalmente el trabajador queda afiliado al Fondo Nacional de Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. De este modo el patrón se obliga a realizar las aportaciones correspondientes a estas entidades.

Vacaciones. Al cumplir un año de trabajo, las personas tienen derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones con goce de sueldo.

Aguinaldo. Esta prestación contempla 15 días de salario si se tiene un año de antigüedad o la parte proporcional en caso de no haberlo cumplido

Prima vacacional. Por ley los trabajadores deben recibir al menos el 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones que le toquen.

Promesa de bono de productividad según el desempeño. Además de ser una prestación atractiva impulsan a los trabajadores a cumplir sus metas y objetivos.

Préstamos y/o créditos. Incluye préstamos sobre nómina a bajas tasas de interés y créditos personales, hipotecarios o automotrices.⁷

El contar con prestaciones en el trabajo, tiene una ganancia bidireccional, por un lado, en el trabajador crea un sentimiento elevado de satisfacción laboral desarrollando bienestar y tranquilidad así como el gusto por pertenecer a esa organización, y por otro lado da beneficios a la empresa como lealtad, la permanencia, el aumento de la productividad, así como en la promoción de las relaciones públicas de la empresa hacia la comunidad. Por lo que estas prestaciones pueden ser la causa por las que el Cirujano Dentista recién egresado tenga en mente –como primera opción– laborar en las clínicas de franquicia odontológica.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Si entendemos a la satisfacción laboral como el gusto, gozo o deleite con el trabajo que se desarrolla, entonces se tendrá un reflejo en la calidad del producto realizado (en este caso el procedimiento odontológico), su resultado puede originar actitudes positivas o negativas, teniendo presente que existen factores intrínsecos y extrínsecos que influirán en ella.

Al introducir el concepto de satisfacción laboral en la actividad odontológica como proceso administrativo que realiza al llevar a cabo los diferentes actos médicos, resulta indispensable conocer como es la satisfacción laboral que en el odontólogo tiene; aclarando que, aunque es un proceso administrativo no debe de perder el sentido humanístico.

En este sentido se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que tienen los odontólogos que trabajan en clínicas de franquicias y los factores que en el intervienen?

OBJETIVO

Identificar el nivel de satisfacción laboral de los odontólogos que trabajan en clínicas de franquicias y los factores que intervienen.

MATERIAL Y MÉTODO

a) Tipo de estudio

Observacional, prolectivo, transversal y descriptivo

b) Población

50 odontólogos, 33 mujeres y 17 hombres, con una edad promedio de 18 a 38 años y que laboran en las clínicas de franquicia: Innovadent, Dentalia, Smile & Smile,

Dental clinic, Dentimex, Sonría, Dental perfect, Centauro, La clínica dental y Dental Shine a los que se les aplicó un cuestionario de manera anónima.

c) Variables

Variable	Definición	Nivel de medición	Operacionalización
Edad	Es el tiempo transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.	Cuantitativa discontinua	Años cumplidos
Sexo	Características fenotípicas del sujeto.	Cualitativa nominal	Femenino Masculino
Satisfacción laboral	El gusto, gozo o deleite con el trabajo que se desarrolla y que se refleja en la calidad del procedimiento odontológico.	Cualitativa ordinal	Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho
Sueldo	Remuneración económica que percibe una persona por un trabajo realizado.	Cualitativa ordinal	Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho
Salud	Estado de bienestar físico, mental y social.	Cualitativa ordinal	Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho
Desarrollo personal	Adopción de ideas o formas de pensamiento que permiten cambios de comportamiento y aptitudes.	Cualitativa ordinal	Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho
Jornada laboral	Tiempo dedicado a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.	Cualitativa ordinal	Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho
Estabilidad laboral	Conjunto de factores que intervienen en una relación laboral.	Cualitativa ordinal	Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho

d) Técnicas

Se realizaron visitas a diferentes clínicas de franquicias en el valle de México, a los odontólogos que así lo quisieron se les entregó un cuestionario (Anexo 1) conformado por 12 preguntas con tres respuestas en escala likert acerca de su nivel de satisfacción laboral, dando un tiempo de 20 minutos para que lo contestaran.

e) Diseño estadístico

Los datos obtenidos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS V.20.0 con lo cual se obtuvieron las estadísticas descriptivas de las variables de estudio.

RESULTADOS

En la población de odontólogos encuestados predomina el sexo femenino en un 66% (33) y con el 34% (17) del masculino, se sabe que en esta profesión es predominantemente el sexo femenino por que consideran que la odontología es una carrera adecuada para su sexo porque, por un lado, su ejercicio no requiere de fuerza física considerable y, por otro, pueden trabajar en un consultorio en el que no sea necesario dedicar tiempo completo, lo cual les permitiría cumplir con las actividades del rol social Dardon (2008).

El nivel de satisfacción laboral del total de los odontólogos que trabajan en clínicas de franquicias se observa en el cuadro 1, en donde el porcentaje mayor se presenta en la categoría de satisfechos con un 62% (31).

Cuadro 1. Porcentaje y frecuencia del nivel de satisfacción laboral de la población de estudio.

Nivel de satisfacción laboral	%	n
Muy satisfechos	14	7
Satisfechos	62	31
Insatisfechos	24	12

Si bien, en términos generales en el nivel de satisfacción laboral predominan los satisfechos y muy satisfechos 76% (38) al análisis de cada uno de las categorías esto se modifica.

En el cuadro 2 se observa la distribución por edad de los odontólogos encuestados, el grupo con mayor frecuencia es el de 25 a 30 años, resalta que el grupo etario de ≥ 36 años solo está conformado por 10 ellos, esta diferencia en la frecuencia está dada por que la mayoría de clínicas de franquicia contratan a los odontólogos más jóvenes ya que solo les dan el puesto de asistente dental y su sueldo es más bajo que si contrataran a los odontólogos de mayor edad y con mayor experiencia ya que sus precios son bajos.

Cuadro 2. Porcentaje y frecuencia de la satisfacción laboral de la población de estudios por edad.

Edad	%	n
19 – 24	32	16
25 – 30	34	17
31 – 35	24	12
36 – 41	10	5
Total	100	50

Se puede observar en cuadro 3, que la clínica de franquicia con un mayor número de odontólogos es la Centauro, esto puede ser, por las prestaciones de ley y jornada laboral que ofrece, mientras que la franquicia con menos dentistas es Sonría y Dental perfect, donde la mayoría de los encuestados indican factores insatisfactorios en prestaciones de ley y por antigüedad laboral.

Cuadro 3. Frecuencia y distribución de la satisfacción laboral de la población de estudio de acuerdo a la clínica de franquicia en que laboran.

Clínica	n	Sexo	
		Femenino	Masculino
Centauro	8	6	2
Dental Shine	7	6	1
Dentalia	6	4	2
Smile & Smile	5	2	3
Dental clinic	5	3	2
La clínica dental	5	3	2
Innovadent	4	2	2
Dentimex	4	2	2
Sonría	3	3	0
Dental perfect	3	2	1
Total	50	33	17

En el cuadro 4 se presenta la satisfacción laboral por jornada laboral de la población estudiada como se advierte, solo el 34% (17) de los encuestados están insatisfechos, esto puede ser reflejo de factores motivacionales como los que describe Herzberg por ejemplo: horarios de salida, jornadas extras no pagadas, salarios, entre otras.

Cuadro 4. Porcentaje y frecuencia del nivel de satisfacción laboral por jornada laboral de la población de estudio.

Jornada laboral	Nivel de satisfacción		
	Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
¿Está a gusto con su jornada laboral?	20% (10)	46% (23)	34% (17)

El nivel de satisfacción por estabilidad laboral de los encuestados se presenta en el cuadro 5, en donde la frecuencia mayor está en la insatisfacción 44% (22) acorde a la teoría de McClelland, la satisfacción de estos odontólogos puede ser por la búsqueda de tres necesidades dominantes: logro, poder y afiliación; en donde un papel importante esta dado por la estabilidad laboral, ya que la mayoría de ellos se encuentran contratados por prestación de servicios a porcentaje, y sin seguridad laboral, ni prestaciones sociales, los que trabajan por porcentaje no tienen un salario fijo mensual como lo explica Villalobos (2011) en su investigación.

Cuadro 5 Porcentaje y frecuencia del nivel de satisfacción por estabilidad laboral de la población de estudio.

Estabilidad laboral	Nivel de satisfacción		
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
¿La estabilidad laboral es segura?	30% (15)	26% (13)	44% (22)

El porcentaje del nivel de satisfacción por salario percibido de la población de estudio muestra que entre la proporción de los medianamente satisfechos y los insatisfechos no es muy grande, 40% (20) y 54% (27) respectivamente, (Cuadro 6), esto tal vez se deba a que en la situación actual que se vive en México el ingreso percibido solo cubre las necesidades básicas tal y como lo expone Mercado (2016), que indica que los odontólogos reciben ingresos aproximados de 1 a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Cuadro 6. Porcentaje y frecuencia del nivel de satisfacción por salario percibido de la población de estudio.

Salario	Nivel de satisfacción		
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
¿El sueldo que percibe le permite ingresar a una especialidad y darse gustos sociales o familiares?	6% (3)	40% (20)	54% (27)

En cuanto al nivel de satisfacción por riesgos de trabajo de la población de estudio, se observó que el mayor porcentaje de los odontólogos encuestados 68% (34) están insatisfechos, debido entre otros aspectos a que reconocen que el pasar muchas horas sentados, las malas posturas que adquieren al realizar algunos procedimientos clínicos, el uso de materiales químicos, los accidentes con fluidos biológicos e incluso el inadecuado manejo de las barreras de protección entre paciente y paciente pone en riesgo su salud (Cuadro 7).

Cuadro 7. Porcentaje y frecuencia del nivel de satisfacción por riesgos de trabajo de la población de estudio.

Riesgo a la salud	Nivel de satisfacción		
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
¿Considera que la exposición a rayos X, accidentes con fluidos biológicos, malas posturas de trabajo elevan su riesgo físico en tu actividad laboral?	8% (4)	24% (12)	68% (34)

En cuanto al nivel de satisfacción acorde al desarrollo personal de la población de estudio (Cuadro 8) se observa que la proporción entre satisfechos 42% (21) e insatisfechos 44% (22), no obstante, se considera que el personal insatisfecho lo es porque siente que no cumple las expectativas que tenía entre otras por no contar con consultorio propio y bien equipado.

Cuadro 8. Porcentaje y frecuencia del nivel de satisfacción acorde al desarrollo personal de la población de estudio.

Desarrollo personal	Nivel de satisfacción		
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
¿Considera que ha cumplido con las expectativas que tenía con su carrera respecto a su calidad de vida?	14% (7)	42% (21)	44% (22)

En términos generales se puede decir que en este estudio el nivel de satisfacción de la mayoría de los odontólogos encuestados que laboran en las clínicas de franquicia influyen los factores, edad, el sexo y salario percibido, no obstante como lo reporta Varela (2009) existen otros como son, la jornadas de trabajo, la estabilidad laboral, la monotonía, la relación con compañeros y jefes que crea tensión laboral, pero sobre todo para los que tienen mayor tiempo en esa clínicas, la falta de desarrollo personal.

CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto anteriormente se puede concluir:

1. Que la satisfacción laboral de los odontólogos que laboran en clínicas de franquicias en su mayoría se encuentra en un nivel medio de satisfacción laboral, predominando que
2. Dentro de esta muestra de odontólogos predomina el sexo femenino lo cual es concordante ya que como se mencionó egresan más mujeres que hombres.
3. En su mayoría la edad profesional determina el grado de satisfacción laboral; debido a, menor edad es mayor la satisfacción ya que la mayoría sigue viviendo con su padres o tutores, teniendo toda la remuneración obtenida para ellos, en cambio a mayor edad tienen obligaciones y gastos siendo que la remuneración a veces no les alcanza.
4. Se pudo notar que hubo una carencia en el cumplimiento de expectativas laborales y financieras al momento de egresar; esto se pudo examinar en los dos géneros, dado que la mayoría piensa que, saliendo de la carrera tendrá la posibilidad de colocar su consultorio privado, pero muchas veces no es así y las circunstancias los llevan a laborar en clínicas de franquicias donde solo serán contratados temporalmente, con labores de asistente y su mayor rango a alcanzar es a odontólogo general, donde su contrato será firmando cada tres meses lo que hace que no se tenga antigüedad.
5. Se recomienda ampliar la muestra y buscar más artículos ya que este es un tema nuevo el cual resulta bastante interesante para profundizar y así obtener mejores resultados.

PROPUESTAS

- Integrar en el plan de estudios de la carrera de Cirujano Dentista contenidos extensos sobre administración y desarrollo de planes de negocios para atención privada.
- Promover en el odontólogo la asistencia a congresos, conferencias y cursos en temas de desarrollo empresarial.
- Fomentar la cultura emprendedora en el cuarto año de la carrera de Cirujano Dentista en el programa académico MEPI.
- Retroalimentar el plan de estudios con investigaciones sobre satisfacción laboral de los odontólogos que laboran en clínicas privadas y de franquicias de todo el país, para conocer mejor el panorama a nivel nacional.

REFERENCIAS

1. Sámano RM. Factores de satisfacción laboral. EUMED. 2016; Volumen; 4: 27-32.
2. Aguirre BF. Motivación y satisfacción en el trabajo (tesis). Colombia: Universidad tecnológica de Pereira. 2017.
3. López BM. Satisfacción profesional de los odontólogos, colegiados, activos, que ejercen en la ciudad capital de la república de Guatemala (tesis). Guatemala: Universidad de san Carlos de Guatemala. 2012.
4. García Viamontes, D.: Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio 2010. Disponible en: www.eumed.net/rev/cccscs/09/dgv.htm
5. : Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.(2018) Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18.Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
6. Molina LJ, Avalos MF, Valderrama OL, Uribe RA. Factores relacionados con la satisfacción laboral de la enfermería de un hospital médico-quirúrgico. Invest Educ Enferm. 2009; 27 (2): 218-225.
7. Arias Montoya, Leonel, Portilla de Arias, Liliana Margarita, Villa Montoya, Carla Liniana, El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual, Scientia Et Technica [Internet]. 2008; XIV (40): 117-119. Disponible en: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=84920454022>
8. Alcántara Moreno, Gustavo, La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación [Internet]. 2008;9(1):93-107. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011135004>
9. Plan de estudios de la licenciatura de cirujano dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza
10. Otero A. B.El egresado de odontología frente a los cambios socioeconómicos en México.ADM.2000;Vol.(51):p.238-p.241}
11. Ley federal del trabajo. Cámara de diputados del H. Congreso de la unión. 2019

12. Manrique Chávez JE. Administración y gestión en estomatología. REH [Internet] . jul.2018;28(2):69. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/REH/article/view/3321>
13. Rodríguez A. K. (2014).Guía para la elaboración de un plan de negocios en odontología. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma De México
14. Varela-Centelles Pablo Ignacio, Ferreiro Abelairas Agustín, Fontao Valcárcel Luis Fernando, Martínez González Andrés Manuel. Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del Servicio Gallego de Salud. Rev. Esp. Salud Publica [Internet]. 2004 Jun; 78(3): 309-402. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000300009&lng=es.
15. Arroyo M.M. Chía M.A.(2017) Situación laboral de los odontólogos generales de la universidad de santo tomas registrados en la base de datos de egresados durante el periodo de 1992-2017. (Tesis de licenciatura) Universidad santo tomas, Bucaramanga.
16. Uribe Sergio E., Ide-Olivero Jocelyn, Castro-Caro Valentina. Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile. Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil. Oral [Internet]. 2014 Dic; 7(3): 128-135. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-01072014000300003&lng=es. <http://dx.doi.org/10.1016/j.piro.2014.07.001>
17. Díaz SP, López RV, Sierra JL. Satisfacción e insatisfacción laboral: una oportunidad para pensar la profesión odontológica. Rev Fac Odontol Univ Antioq [Internet]. 2014;(25): 39-50. Disponible en: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/5594/1/DiazSilvia_2014_SatisfaccionInsatisfaccionLaboral.pdf
18. Mercado P.A. (2016). 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.(Tesis de licenciatura) Universidad de Cartagena.
19. Varela-Centelles P, Ferreiro A, Fontao L, Martínez A. Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del Servicio Gallego de Salud. Rev Esp Salud Pública [Internet]. 2004; 78 (3): 309-402. [Acceso 2012 Mar 14]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-272004000300009&lng=es
20. García-Ramos M, Luján-López ME, Martínez-Corona MÁ. Satisfacción laboral del personal de salud. Rev Enferm IMSS. [Internet] 2007;15(2):63-72. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18895>

21. Molina Linde JM, Avalos Martínez F, Valderrama Orbegozo LJ, Uribe Rodríguez AF. Factores relacionados con la satisfacción laboral de la enfermería de un hospital médico-quirúrgico. Invest Educ Enferm. [Internet] 2009;27(2):218-225. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v27n2/v27n2a07.pdf>

22. Villalobos M. Limitaciones de la autonomía de los odontólogos en el sistema de salud colombiano actual. [Tesis] Colombia: Universidad Javeriana; 2011.

23. Sandra Compeán D, Elizabeth Verde F, Georgina Gallardo H, Silvia Tamez G, Luis Ortiz H. Diferencias entre sexos respecto a la elección de carrera en estudiantes de odontología de una universidad pública. Rev ADM [Internet] 2008;LXV(5):253-258. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2008/od085e.pdf>



Universidad nacional Autónoma de México
Facultad De Estudios Superiores Zaragoza
Carrera Cirujano Dentista



Cuestionario: Factores que intervienen en el nivel de satisfacción de Odontólogos que laboran en clínicas de salud y estética oral.

El siguiente cuestionario es un instrumento que permitirá recolectar los datos para la tesis de licenciatura en cirujano dentista "Factores que intervienen en el nivel de satisfacción de odontólogos que laboran en clínicas de salud y estética oral". Es de tipo anónima.

Sexo: (F) (M) Edad: ____ años Empresa en que labora: _____

	Siempre	A veces	Nunca
1. Está a gusto con su jornada laboral			
2. ¿La estabilidad de su trabajo es segura?			
3. ¿La remuneración recibida le permite considerar ingresar a una especialidad?			
4. El sueldo que percibe le permite darse gustos sociales o familiares			
5. ¿Considera que el tiempo que trabaja le causa afectaciones físicas?			
6. ¿Considera que la infraestructura (s) del lugar (es) de trabajo afecta tus condiciones laborales?			
7. ¿Considera que la exposición a rayos X, accidentes con fluidos biológicos, malas posturas de trabajo elevan tu riesgo laboral			
8. ¿Considera que deberías percibir un bono extra por riesgo?			
9. ¿El laborar en esta empresa le permite integrarse al mercado laboral de la odontología?			
10. ¿Considera que en esta empresa cumple con las expectativas que tenía con su carrera respecto a las condiciones laborales?			
11. ¿Considera que ha cumplido con las expectativas que tenía con su carrera respecto a su calidad de vida?			
12. Recomienda esta empresa para que otros odontólogos se integren			

