

ULACIT
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA
LICENCIATURA EN ODONTOLOGIA

FACTORES ASOCIADOS CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL
DE LOS ODONTÓLOGOS CANTON TIBÁS,
SAN JOSE

Sustentante: Henry Paniagua Gutiérrez

Tutor: Edgar Salgado García

PROYECTO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIADO EN ODONTOLOGÍA

San José Costa Rica
2007

Índice de contenido

Capitulo I	3
1.1 Introducción	3
1.2 Antecedentes	4
1.3 Justificación	5
1.4 Planteamiento Del Problema:	5
1.4.1 Formulación del problema :	6
1.4.2 Sistematización: Subproblemas de la Investigación	6
1.5 Matriz Básica de diseño de investigación	7
Marco Teórico.....	8
2.1 Satisfacción laboral.....	8
2.2 Causas de la satisfacción Laboral	9
2.2.1 Cumplimiento de necesidades	9
2.2.2 Discrepancias.....	9
2.2.3 Consecución de valores	9
2.2.4 Equidad.....	10
2.2.5 Componentes Genéticos	10
2.3 Satisfacción con el salario	10
2.4 Satisfacción con el trabajo.....	11
2.5 Motivación	11
2.5.1 Raíces históricas de las teorías modernas de la motivación	12
2.5.2 Tenemos cuatro maneras de explicar la conducta hacia la motivación	12
2.6 Teorías del contenido	14
2.6.1 Teoría de las necesidades de Maslow	14
2.6.2 Características del funcionamiento de la teoría de Maslow:	16
2.6.3 Teoría X – Y McGregor.....	17
2.6.4 Teoría Biofactorial de Herzberg.....	18
2.6.5 Teoría de las motivaciones sociales de McClelland	19
2.6.6 La Teoría E.r.g de Alderfer.....	20
2.7 Motivación Intrínseca.....	22
2.8 Motivación extrínseca.....	23
2.9 Elementos que favorecen la motivación.....	23
2.10 Factores de higiene.....	24
2.11 Factores motivadores	25
2.12 Motivación y Rendimiento	26
Capitulo III	27
Marco Metodológico	27
3.1 Tipo de Investigación:	27
3.2 Sujetos y Fuentes de información:	27
3.3 Matriz de operacionalización de variables	28
3.4 Instrumento de recolección de datos:.....	30
3.5 Procesamiento de los datos.....	31
3.6 Alcances de la investigación	31
3.7 Limitaciones de la Investigación	32
Capitulo IV.....	33
Análisis y interpretación de los datos.....	33
Recomendaciones y conclusiones.....	53
5.1 Conclusiones	53
5.2 Recomendaciones	56
Bibliografía	57
Anexos.....	59

Capítulo I

1.1 Introducción

Esta Investigación es con la finalidad de identificar cuales son algunos de los factores que se asocian con la satisfacción profesional del odontólogo en el cantón Tibás, San José. La satisfacción es muy importante en todas las profesiones, de este aspecto, en muchas ocasiones depende que un profesional pueda desempeñarse al máximo.

De ahí la importancia de una buena decisión desde el momento de escoger la carrera, se deben valorar muchas circunstancias, muchas veces no depende de una buena decisión al escoger la profesión, sino que al momento de desempeñarse como profesional, el entorno de trabajo puede modificar lo que se piense de esta; horas excesivas de trabajo, mala relación con compañeros, un ambiente solitario de trabajo o diferentes necesidades no satisfechas, existen muchas factores que pueden dar satisfacción o insatisfacción.

Por ello se analizaron a un grupo de odontólogos los cuales nos ayudaran a establecer y reconocer los factores asociados relacionados con el tema para luego analizar, discutir y concluir sobre los resultados obtenidos.

Los profesionales de la psicología establecen y desarrollan diferentes teorías las cuales apuntan aspectos teóricos que analizan el cómo una persona llega a la satisfacción. Por tanto analizaremos las más importantes y por consiguiente los aspectos teóricos que se relacionan con el tema.

1.2 Antecedentes

Hoy día se han realizado innumerables investigaciones en cuanto a la satisfacción profesional, estas han evidenciado la suma importancia de la satisfacción con la profesión desde muchos campos de vista, muchas empresas, identidades e instituciones se preocupan en este sentido un ejemplo de esto es la revista española de salud en Madrid Junio 2004, la cual realizó un estudio llamado Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del servicio gallego de salud el mismo destaca que la satisfacción va de la mano con la calidad de los tratamientos y que la satisfacción puede aumentar o disminuir con respecto a la edad, al igual en nuestro continente se han realizado numerosas investigaciones, por ejemplo en México enero- febrero 1994 se realizó una investigación la cual tenía por título satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. Esta demostró que la satisfacción laboral tiene relación con algunos aspectos del desempeño y principalmente con el clima organizacional. El estudio permitió comparar a los diversos grupos y niveles de trabajo para determinar las técnicas de intervención de acuerdo con sus necesidades.

Además de investigaciones de satisfacción relacionadas con odontología o medicina se han realizado investigaciones de este tipo en otras áreas, por ejemplo, en la docencia las cuales han dado resultados sorprendentes y han promovido innumerables cambios con respecto a planes de estudio y en políticas de organización de muchas organizaciones. En nuestra Universidad ULACIT se han realizado varias investigaciones pero en el campo de administración de empresas.

1.3 Justificación

Al hacer la investigación nos permite saber qué factores inciden directa o indirectamente en el odontólogo en cuanto a su satisfacción con la profesión, además porque no servir de base para idear planes para tratar de dar motivación a los y las profesionales por medio del colegio de cirujanos-dentistas.

Proveer un instrumento estadístico importante que permita efectuar otros estudios relacionados con la formación profesional, orientar las políticas de motivación hacia un crecimiento profesional del odontólogo.

Es de suma importancia darnos cuenta acerca de muchos factores; como el saber si el odontólogo ha tenido la necesidad de estar actualizado y al tanto del desarrollo profesional del mismo, tomando estos y otros aspectos en cuenta podemos darnos un panorama de cómo se ha desenvuelto el odontólogo a través de su desarrollo profesional.

1.4 Planteamiento Del Problema:

La satisfacción representa aspectos de una profesión que reflejan si realmente todo nuestro esfuerzo en años de estudio valió la pena, de ahí surge el interés por investigar cuales son algunos de los factores que se relacionan con este tema .

Hoy día se vive en un ambiente donde la presión global, social y personal se encuentran como mediadores del quehacer de todas las personas y estos muchas veces recaen en el desenvolvimiento de los profesionales en todas las áreas y la odontología no es la excepción, aspectos como el que da motivación al

odontólogo a nivel personal y por consiguiente al profesional son agentes directos que recaen en la satisfacción con la profesión.

El campo de la psicología del trabajo nos dice que la satisfacción nos va influir directa o indirectamente en el desarrollo y desenvolvimiento en el trabajo de ahí que enfatice tanto en analizar estos aspectos y los que con llevan a estos, a manera de descubrir aspectos que poco han sido estudiados en nuestra profesión y los cuales sirvan de fundamento para orientar a los profesionales

1.4.1 Formulación del problema :

¿Cuáles son los factores asociados con la satisfacción profesional de los Odontólogos en el cantón Tibás de San José, mayo 2007?

1.4.2 Sistematización: Subproblemas de la Investigación

- 1 ¿Cuáles son los motivos por los cuales el individuo toma la decisión de estudiar odontología?
- 2 ¿Cuáles son los factores que inciden en la motivación del odontólogo en ejercer su profesión?
- 3 ¿Cuáles son los factores que inciden en la satisfacción del odontólogo al ejercer su profesión?

1.5 Matriz Básica de diseño de investigación

Tema	Problema	Objetivo general	Objetivos específicos
Factores asociados con la satisfacción profesional del odontólogo en el cantón Tibás San José	¿Cuáles los factores asociados con la satisfacción profesional del odontólogo cantón Tibás San José?	Conocer los factores asociados con la satisfacción profesional del odontólogo cantón Tibás San José	Identificar los factores por los cuales el individuo toma la decisión de estudiar odontología Identificar los factores que inciden en la motivación del odontólogo para ejercer su profesión Identificar los factores que inciden en la satisfacción del odontólogo para ejercer su profesión

Capítulo II Marco Teórico

Una de las grandes áreas de la psicología que impulsa a un profesional en la actualidad para seguir adelante es la motivación, a la vez esta es una de las áreas más complicadas y difíciles de entender.

Seguramente todos consideramos formas de motivación el crecimiento personal y la consecución del bienestar y la felicidad para nuestra área de influencia, quizá no tengamos siempre éxito en este empeño, pero lo perseguimos y estamos desde luego convencidos de que en el ejercicio profesional, uno puede alcanzar mayor grado de desarrollo y de satisfacción. Si nos preguntáramos dónde disfrutamos más, en el trabajo o en el ocio, quizá, arrastrados por arraigadas creencias, daríamos por supuesto que en el ocio, pero mejor pensado, y sobre todo después de interesarnos un poco por la satisfacción y motivación, admitiríamos que depende en muchos casos del grado de motivación..

2.1 Satisfacción laboral

Dentro del concepto de motivación se pueden conceptualizar varias definiciones de los principales autores:

Locke(1976) " La satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto",
Peiro (1984) "Como una actitud generalizadora ante el trabajo teniendo en cuenta que las actitudes responden aun modelo tridimensional : dimensión afectiva, cognitiva y comportamental".

Newstron y Dawis (1993) "Como actitud afectiva para resaltar el componente afectivo de esta actitud como el mas importante".

De estas se pueden desprender varias ideas las cuales serán analizadas a profundidad en el desarrollo de la investigación

2.2 Causas de la satisfacción Laboral

Cinco modelos predominantes de satisfacción laboral especifican sus causas

2.2.1 Cumplimiento de necesidades

Estas nos dicen que la satisfacción está determinada por el grado hasta el que las características de un trabajo permiten a un individuo cumplir sus necesidades, aunque estos análisis generaron un elevado grado de controversia, es aceptado que el cumplimiento de las necesidades se corresponde con la satisfacción laboral.

2.2.2 Discrepancias

Estas nos dicen que la satisfacción es el resultado de las expectativas encontradas, las expectativas cumplidas representan la diferencia entre lo que un persona espera recibir de un trabajo, como un buen sueldo y oportunidades de ascenso y lo que realmente recibe. Cuando las expectativas son mayores de lo que se recibe, la persona estará insatisfecha, por consiguiente el individuo se encontrará satisfecho si obtiene resultados por encima de las expectativas.

2.2.3 Consecución de valores

La idea que nace bajo la consecución de valores nos da la percepción de que un trabajo permite el cumplimiento de los valores del trabajo importantes para el individuo, las investigaciones respaldan de manera clara de

que la predicción de que el cumplimiento de los valores está relacionado positivamente con la satisfacción laboral.

2.2.4 Equidad

La satisfacción esta en función de los justamente que se trata a un individuo en un trabajo, de lo contrario tendremos alteraciones en la manera de percibir las circunstancias y de hacerlas.

2.2.5 Componentes Genéticos

Nos dicen que la satisfacción laboral es en parte una función de los rasgos personales y de los factores genéticos, este implica que las diferencias individuales en las personas son tan importantes para explicar la satisfacción laboral como lo constituyen las características del entorno de trabajo.

2.3 Satisfacción con el salario

Para el empleado un aspecto muy importante que se deriva de su trabajo es el salario, la satisfacción con el salario ha sido estudiada con gran profundidad y se ha definido como un estado afectivo o emocional hacia varios aspectos del salario : el nivel de salario; referido al promedio de los salarios dentro de la organización, estructura del salario; se refiere a la jerarquía o niveles de salarios entre puestos en una organización, sistema de salario; método utilizado por la organización para incrementar el salario que recibe un empleado y forma de salario: refiriéndose al tipo de salario que recibe el empleado, puede ser remuneración en función del tiempo de trabajo, en rendimiento de trabajo o en forma indirecta de beneficios y servicios.

2.4 Satisfacción con el trabajo

De esto se puede desprender que el factor intrínseco hacia el trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o con el control sobre los métodos influyen en el desempeño positivo de la profesión.

2.5 Motivación

La motivación es un tema muy amplio del cual se desprenden muchos criterios que se mencionaran, pero antes es importante definir el término.

Guillén y Guil, (2000) se refiere a motivación en los siguientes términos:

Es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos, a fin de satisfacer algún tipo de necesidad o expectativa de cuya mayor o menor satisfacción va a depender del esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras.(p.197)

La motivación implica características notablemente generalizadas, algunos lo definen como un proceso psicológico, lo desencadena una necesidad de cualquier índole (psíquica, social o física), está orientada a una meta que la persona selecciona, meta cuya consecución considera para satisfacer esa necesidad, facilita la actividad en cuanto es energizante y mantenedora de energía hasta el logro de la meta.

2.5.1 Raíces históricas de las teorías modernas de la motivación

La mayor parte de las teorías modernas de la motivación se basan esencialmente en el principio del hedonismo, el cual afirma que las personas están motivadas para buscar el placer y evitar el dolor consciente, el hedonismo data de los filósofos griegos, como teoría separada e independiente de la motivación humana, el hedonismo ha demostrado ser insatisfactorio por dos razones. Primera, el hedonismo falló en conciliar adecuadamente la relación entre las consecuencias a corto y a largo plazo. Por ejemplo el hedonismo no puede explicar por qué algunas personas eligen ser jugadores profesionales de fútbol, que arriesgan su salud voluntariamente durante los violentos partidos de fútbol, obviamente, los jugadores están soportando dolor a corto plazo para conseguir recompensas a más largo plazo como el reconocimiento y los contratos lucrativos. Segunda, debido a la rica variedad entre las personas los hedonistas no pueden dividir hábilmente cientos de actividades y consecuencias diferentes en categorías distintivas de placer y dolor, escribir por ejemplo, puede ser un placer para los escritores profesionales pero definitivamente es un sufrimiento para los estudiantes.

2.5.2 Tenemos cuatro maneras de explicar la conducta hacia la motivación

2.5.2.1 Necesidades

Las teorías de la necesidades están basadas en la premisa de que los individuos están motivados por necesidades insatisfechas, con su vida social por ejemplo, debería motivarle a participar en más actividades sociales.

Murray, un psicólogo de la década de los 30`s, fue el primer científico conductista que propuso una lista de las necesidades que se pensaba subyacían en la conducta dirigida a los objetivos. Del trabajo de Murray nació una amplia gama de teorías de las necesidades, algunas de las cuales continúan hoy teniendo influencia. (Kreitner y Kinichi, 2000)

2.5.2.2 Refuerzo

Los teóricos del refuerzo como Edward L .Thorndike y B F. Skinner propusieron que la conducta es controlada por sus consecuencias no por el resultado de los estados internos hipotéticos como instintos, impulsos o necesidades. Esta se basa en los datos de investigaciones que demostraban que las personas repiten conductas que son seguidas por consecuencias favorables y evitan conductas conseguidas por consecuencias desfavorables. (Kreitner y Kinichi, 2000)

2.5.2.3 Cogniciones

Estos teóricos descontentos con el pensamiento de que la conducta está relacionada completamente por las consecuencias ambientales, los teóricos de la motivación cognitiva dijeron en contraposición que la conducta es una función de las creencias, expectativas, valores y otras cogniciones mentales. (Kreitner y Kinichi, 2000)

2.5.2.4 Características laborales

De estas se desprenden que un trabajo aburrido y monótono termina con la motivación para realizarlo bien, mientras que un trabajo estimulante aumenta la

motivación, tres ingredientes de un trabajo más estimulante son: variedad, autonomía y autoridad para decidir. (Kreitner y Kinichi, 2000)

2.6 Teorías del contenido

Estas teorías analizan qué elementos o factores motivan a las personas a trabajar de estas se han desprendido muchas conclusiones y observaciones las cuales hoy día tienen muchos fundamentos, que además nos explican el cómo una persona llega a la motivación y la satisfacción.

2.6.1 Teoría de las necesidades de Maslow

El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, plantea dentro de su teoría de la personalidad, una serie de necesidades que atañen a toda persona y que se encuentran organizadas de forma estructural de acuerdo con una determinación biológica causada por la constitución genética de la persona.

En la parte más baja de la pirámide, se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad. Dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción.

2.6.1.1 Se identifican cinco niveles dentro de esta jerarquía:



Fuente: (López, 2007)

■ Necesidades fisiológicas:

Estas necesidades son la primera prioridad de una persona y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

■ Necesidades de seguridad:

Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de orden, seguridad, por consiguiente dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, temor a lo desconocido, a la anarquía.

■ **Necesidades sociales**

Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

■ **Necesidades de reconocimiento o estima:**

También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

■ **Necesidades de auto superación o autorrealización:**

También conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada persona. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo

2.6.2 Características del funcionamiento de la teoría de Maslow:

Podemos concluir entonces que solo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, aquella necesidad satisfecha no

genera comportamiento alguno.

Las necesidades fisiológicas nacen con el hombre, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo y a medida de las circunstancias, cuando la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior. No todas las personas sienten necesidades de autorrealización debido a que ello es una conquista individual, las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas, las básicas predominarán sobre las superiores, las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivacional relativamente corto en contraposición con las necesidades superiores que requieren un ciclo más largo.

2.6.3 Teoría X – Y McGregor

La teoría X: esta con una visión pesimista del ser humano entiende que a las personas no les gusta trabajar así, que si pueden no lo harán, para que lo hagan y lograr las metas de la organización habrá que presionarlos, controlarlos o amenazarlos pues los trabajadores evitan asumir responsabilidades y prefieren una dirección. (Guillen y Guil, 2000).

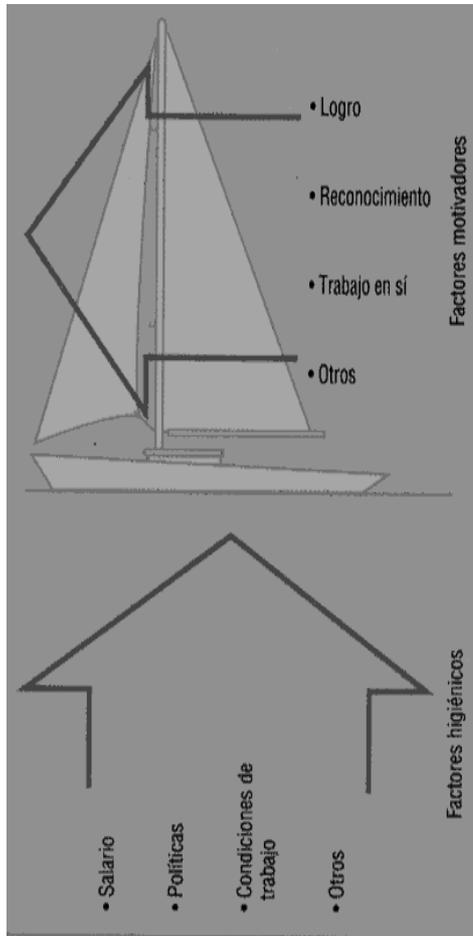
La teoría Y: esta es lo opuesto a la anterior con una visión optimista de las personas, parte de los supuestos de que a los empleados si les gusta trabajar, que se autocontrolan, asumen responsabilidades y en general son capaces de tomar decisiones creativas. (Guillen y Guil, 2000).

teoría X	Teoría Y
La gente no quiere trabajar.	Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente.
La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida.	La gente prefiere autonomía.
La gente tiene poca creatividad.	Todos somos creativos en potencia
La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad.	La motivación ocurre en todos los niveles
La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar.	Gente motivada puede autodirigirse

Fuente: (Navajo, 2004)

2.6.4 Teoría Biofactorial de Herzberg

Guillén y Guil (2000) en su libro psicología del trabajo exponen y clasifican su teoría de la siguiente manera: **el factor Satisfacción- no satisfacción:** está relacionado con los factores intrínsecos o motivadores del trabajo como el éxito, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción y el trabajo en sí mismo. De esto podemos desprender que la motivación intrínseca se ve directamente relacionada en esta teoría, **el factor Insatisfacción- no insatisfacción :** depende de los factores extrínsecos de higiene o ergonómicos que no son motivadores en sí mismos, pero reducen la insatisfacción ,entre estos factores están la política de la organización , la dirección , la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios. Se tiene una motivación intrínseca en la que los factores de interés personal sobresalen sobre los intrínsecos (pag.206)



Fuente: (Morea,1997)

2.6.5 Teoría de las motivaciones sociales de McClelland

Esta nos explica que la motivación laboral esta en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje. De ahí sobresalen estos puntos, los cuales están en el desenvolvimiento de cada persona.

Logro: este el impulso de sobresalir, de tener éxito, lleva a las personas a imponerse a ellas mismas metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas y movidas por este motivo, tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo eficiente, aceptan responsabilidades y necesitan logro constante sobre su actuación.

Poder: es la necesidad de influir, tener control en otras personas, grupos y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por esto les gusta que se las considere importantes, desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan porque predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “*política*”.

Afiliación: lo que se pretende es tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás es importante para ellos, no se sienten cómodos con el trabajo individual y les agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

2.6.6 La Teoría E.r.g de Alderfer

Considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades :

Necesidades de existencia : que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie, abarcan las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow.

Necesidades de relación: de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo, dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow).

Necesidades de crecimiento: anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo (equivalen a las necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema maslowiano). Alderfer plantea que esas necesidades se ordenan desde las más concretas, de Existencia, que se satisfacen básicamente con incentivos materiales, hasta las menos concretas de Crecimiento.

Aunque no hay una jerarquía rígida como la que establece Maslow, la energía que alimenta la conducta del individuo tiende a moverse, según Alderfer, desde las necesidades más concretas hacia las menos, dándose el fenómeno de la satisfacción-proyección (se satisface una necesidad y se pasa a otra menos concreta). Sin embargo, Alderfer incluye en su modelo la posibilidad del fenómeno de la frustración-regresión, el cual ocurre cuando es bloqueada la satisfacción de una necesidad menos concreta, de relación por ejemplo y el individuo retorna con más énfasis a la gratificación de una necesidad más concreta (de existencia).

Otros dos eventos completan los postulados básicos de la Teoría E.r.g cuando un individuo ve frustrada la satisfacción de sus necesidades de existencia, se dedica con más ímpetus a la satisfacción de otra necesidad de esa misma categoría. Finalmente, cuando un individuo satisface una necesidad de crecimiento, dirige su conducta a la satisfacción de otra necesidad de esa misma naturaleza. (Morea, 1997).

2.7 Motivación Intrínseca

Es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales de estima y de autorrealización, se denomina motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva.

Guillen y Guil (2000). "Las personas con un nivel de formación medio o elevado y que responden a las características de la teoría Y de McGregor aumentarán su motivación si la organización mejora estas variables". (pág. 255)

Hackman y Oldman (1980) presentaron un modelo de las características del trabajo en el que señalan que la motivación laboral intrínseca se produce cuando se dan en la persona tres estados psicológicos críticos: significatividad del trabajo, responsabilidad personal sobre los resultados de su trabajo y conocimiento de esos resultados.

Las personas no reaccionan de la misma manera ante estas características, hay unas variables moduladoras de estos estados psicológicos críticos que son: los conocimientos y destrezas que poseen, la necesidad de crecimiento y la satisfacción personal con algunos aspectos concretos del contexto laboral.

2.8 Motivación extrínseca

Esta satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow o necesidades inferiores: las fisiológicas y las de necesidad. Se denomina extrínseca porque tienden a la satisfacción de las necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie) o las características del contrato laboral (fijo, eventual).

Guillen y Guil (2000) “Esta motivación es más propia de las personas para las que la actividad no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. Las personas con las características del modelo X de McGregor incrementarán su motivación a partir de elementos de esta clase”. (pag.256)

2.9 Elementos que favorecen la motivación

No todos los elementos favorecedores de la motivación afectan a cada persona con la misma intensidad. Según las teorías de la motivación, esta influencia va a depender principalmente de la percepción de cada persona sobre la funcionalidad que ese elemento tiene para satisfacer las necesidades que desea satisfacer.

A través de la investigación se han identificado una serie de elementos favorecedores de la motivación en el trabajo que podemos clasificar de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg en factores de higiene que hacen referencia al entorno laboral y tienen un carácter extrínseco al trabajo y factores motivadores que se refieren al contenido del trabajo y tienen un carácter intrínseco.

2.10 Factores de higiene

- **El salario y los beneficios:** el salario básico, los incentivos económicos, las vacaciones, coche de empresa, el dinero más valorado del trabajo aunque su potencial motivador está modulado por otras variables.
- **La seguridad laboral o grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo:** la estabilidad en el empleo ha ido evolucionando en función de la situación de los mercados y de las tecnología laborales, uno de los mayores anhelos de los trabajadores de hoy día es lograr un puesto estable que le proporcione seguridad y una continuidad laboral.
- **Las posibilidades de promoción:** de cara conseguir estatus laboral y social. conlleva la posibilidad del alcanzar puestos mas elevados dentro de la organización. Su existencia proporciona en el trabajador el sentimiento de que forma parte de un sistema en el que el desarrollo profesional - personal es importante, en el que se reconocen, las actitudes, habilidades y potenciales de las personas.
- **Las condiciones de trabajo:** incluye el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales.

Los trabajadores que ocupan puestos con riesgos físicos son los que más valoran estas condiciones físicas de trabajo (Peiro 1990).

- **El estilo de supervisión:** grado y forma de control de la organización sobre el contenido y realización de la tarea que lleva a cabo un trabajador.
- **El ambiente social del trabajo:** será facilitador de la motivación en tanto dé oportunidades de interacción con otras personas y compañeros de trabajo.

2.11 Factores motivadores

- **La consecución de logros:** llegar a alcanzar los objetivos de la tarea es para Herzberg el elemento motivador más importante.
- **Las características de la tarea:** entre los atributos motivacionales encontramos:
 - El interés que despierta en el trabajador.
 - La variedad de la tarea, en cuanto evite la rutina la monotonía.
 - La posibilidad de que el trabajador pueda contemplar la tarea en su totalidad.
 - La importancia que la tarea tiene en el contexto social.
- **La autonomía e independencia:** en el trabajo que con lleva la sensación de libertad, la necesidad de tomar decisiones y la responsabilidad respecto a la tarea. Esto suele aumentar la autoestima y autorrealización.
- **La aplicación de conocimientos y habilidades:** en general resulta motivadora una tarea que para el trabajador supone un reto de una dificultad intermedia.

- **Retroalimentación y reconocimiento:** definida la primera como el grado en que la actividad laboral requerida por el trabajo proporciona al individuo información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución, entendido el reconocimiento como información sobre la consecución de los objetivos recibida desde la dirección.

2.12 Motivación y Rendimiento

El rendimiento es una variable que hace referencia al nivel de desempeño obtenido en una tarea. Hay que distinguirlo del resultado, este se refiere a las consecuencias que el desempeño le produce en una forma de recompensa o castigo, así pues el rendimiento condiciona los resultados.

El rendimiento es una variable dependiente del esfuerzo que se realiza y de otras variables tanto personales (habilidades y conocimiento), como del ambiente. A su vez el esfuerzo que decide hacer es como ya dijimos, fruto de su motivación en cuanto ésta es energizante y mantenedora de la tensión activa hasta la consecución de la meta. Una vez que ha comenzado el proceso laboral, la percepción de un buen rendimiento y unos resultados satisfactorios va a incrementar la motivación.

Guillen y Guil (2000) “El rendimiento percibido se convierte así en un elemento modulador de la motivación, en cuanto su percepción satisface directamente necesidades como la de autorrealización y conduce a resultados que también le satisfacen necesidades”. (pág.260)

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1 Tipo de Investigación:

El tipo de estudio es descriptivo puesto que lo que queremos identificar es una forma de conducta y actitud hacia la profesión, además que se trata de identificar cuales son las variables y indicadores más comunes que influyen en la satisfacción en un universo específico.

3.2 Sujetos y Fuentes de información:

La fuente de información son aquellas de las cuales se extrae y recopila la información relevante y necesaria que atañe al problema de investigación. Las fuentes de información utilizadas para conocer algunos aspectos relacionados con esta investigación y con el fin de obtener bases teóricas para la elaboración del mismo son las siguientes:

- Fuentes Bibliográficas: libros, tesis, revistas.
- Documentos especializados: folletos.
- Cuestionarios: Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables por medir.
- Tesis: Trabajos de investigación.

- Internet: Herramienta donde se puede consultar sobre cualquier tema, es una base de datos a nivel mundial.

No se realizó muestreo porque los sujetos analizados son pocos por lo cual es una cifra manejable en cuanto a recolección de datos para la Investigación. Los sujetos de investigación son Odontólogos ejerciendo la profesión con por lo menos 2 años de experiencia, que estén laborando en la provincia de San José, específicamente en el cantón de tibás y que se dediquen a la práctica privada de la profesión. Son 43 odontólogos los que califican para la investigación, de ellos 26 fueron estudiados.

3.3 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
Factores	Lo que concurre con otras personas o cosas a un resultado	Como influyeron en la decisión de estudiar odontología	Códigos identificados en la pregunta 1 del cuestionario	Cuestionario
Autoestima	Consideración, aprecio o valoración de uno mismo	Nivel de autoestima	Códigos identificados en la pregunta 2 del cuestionario	Cuestionario
Vínculos sociales	Lo que ata, une o relaciona a las personas o las cosas	Tipo de vínculos que se tiene	Códigos identificados en la pregunta 5 del cuestionario	Cuestionario
Factores motivacionales	Ensayos mentales preparatorios de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.	Factores que motivan a trabajar	Códigos identificados en la pregunta 4 del cuestionario	

FACTORES ASOCIADOS CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS
CANTON TIBÁS, SAN JOSE

experiencia laboral	Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo.	Nivel de seguridad que brinda al momento del ejercicio profesional	Códigos identificados en la pregunta 8 del cuestionario	Cuestionario
lugar de trabajo	Espacio o Medio por el cual se desarrolla un esfuerzo físico o intelectual en una determinada actividad	-Trabajo adicional -Ejercicio de la docencia	Códigos identificados en la pregunta 11 y 12 del cuestionario	Cuestionario
Actualización académica	Acción y efecto de actualizar.	-Importancia en la profesión - Tipo de actualización	Códigos identificados en la pregunta 6 y 7 del cuestionario	Cuestionario
Satisfacción profesión	Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.	Nivel de satisfacción con la profesión	Códigos identificados en la pregunta 15 del cuestionario	Cuestionario
Satisfacción ingresos	Satisfacción con las entradas financieras que se recibe	Nivel de satisfacción con ingresos	Códigos identificados en la pregunta 3 del cuestionario	Cuestionario
Metas	Es el fin u objetivo de cualquier acción	A nivel personal y profesional	Códigos identificados en la pregunta 9 del cuestionario	Cuestionario
Cumplimiento de expectativas	Esperanza de realizar o conseguir algo	Nivel de cumplimiento de expectativas	Códigos identificados en la pregunta 14 del cuestionario	Cuestionario
Cobertura de Necesidades	Manifestación Natural de sensibilidad interna que provoca una	Necesidades cumplidas o realizadas con la profesión	Códigos identificados en la pregunta 17 del cuestionario	Cuestionario

	actitud a cumplir un acto y buscar una determinada categoría de objetos			
Jornada laboral	Tiempo de duración del trabajo diario	Cantidad de horas de trabajo semanalmente	Códigos identificados en la pregunta 10 del cuestionario	Cuestionario
Ambiente de trabajo	Condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas, de un lugar	El entorno físico y espacio que tanto motivan	Códigos identificados en la pregunta 13 del cuestionario	Cuestionario
Definición de la carrera de Odontología	especialidad médica que se encarga del diagnóstico, tratamiento y prevención de las enfermedades que afectan a los dientes y a los tejidos adyacentes de la cabeza, cuello y boca	Opiniones de la carrera de odontología	Códigos identificados en la pregunta 16 del cuestionario	Cuestionario

3.4 Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario: son fuentes primarias puesto que debemos obtener los datos directamente de los sujetos, se utilizarán preguntas cerradas

Torres (2004) El cuestionario cumple una función de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad de la población observada. Por ello, las condiciones fundamentales que deben reunir, dependen de ellas. Se pueden traducir los objetivos de la investigación en preguntas concretas sobre dicha realidad y ser capaz de suscitar en los encuestados, respuestas sinceras y claras a cada pregunta para después ser clasificadas y analizadas. (Pag.146)

Torres (2004) “Una de las funciones básicas del cuestionario es traducir los objetivos de la investigación en preguntas específicas, cuyas respuestas proporcionen los datos necesarios para comprobar la hipótesis o indagar acerca del área de estudio determinada por éstos”. (Pag.146)

3.5 Procesamiento de los datos

Los datos fueron procesados utilizando Microsoft Excel por medio de cuadros y gráficos que mostraban los resultados.

3.6 Alcances de la investigación

El alcance de la presente investigación lo constituye el análisis de las variables para poder determinar cuales son los factores asociados con la motivación y satisfacción profesional.

Trataremos de identificar las actitudes que debe tener un aspirante para estudiar odontología, además que nos permite a corto y largo plazo servir de base para hacer modificaciones en planes de estudio, posteriormente servir para idear planes para tratar de dar motivación a los profesionales en el campo de la odontología, que esta sirva de base para próximas investigaciones relacionadas con el tema. Profundizar en un tema que ha sido poco desarrollado a nivel de nuestra profesión.

3.7 Limitaciones de la Investigación

En esta investigación se manejaron algunas limitaciones entre las cuales la localización de los sujetos, la disponibilidad de tiempo de los mismos para la encuesta, la aceptación para realizarla.

Guillen y Guil (2000) “En lo que con respecta al método de recolección de datos la cuestionario tiene el peligro de traer consigo la subjetividad y por lo tanto la presunción de hechos y situaciones por quien corresponda”. (pág. 289)

Capítulo IV

Análisis y interpretación de los datos

Procesados los datos se presentan los datos en el orden de lo objetivos planteados.

Para el objetivo 1 que plantea identificar los factores por los cuales el individuo toma la decisión de estudiar odontología, se presenta el cuadro y gráfico 1

Cuadro 1
Distribución relativa de opiniones de odontólogos según factores que pesaron la decisión de estudiar Odontología por escala de calificación, Cantón de Tibás de San José -Costa Rica mayo 2007.

Factor	Nada	Poco	Regular	Bastante	Definitivamente	Total
La remuneración económica que recibe el odontólogo.	12%	31%	23%	19%	15%	100%
El consejo de un familiar que es odontólogo (padre, madre, hermano, tío).	69%	12%	8%	8%	4%	100%
El interés por ayudar a otras personas.	4%	0%	15%	54%	27%	100%
El interés propio por la carrera desde temprana edad.	12%	8%	19%	19%	42%	100%
El reconocimiento social que iba a tener.	38%	23%	19%	15%	5%	100%

Fuente; Datos recopilados por el investigador

En este gráfico se encuentra que el factor que más influye en un 42% es el interés de la carrera desde temprana edad en contraposición con el consejo de un familiar que es odontólogo (Padre, hermano) con 3.8%.

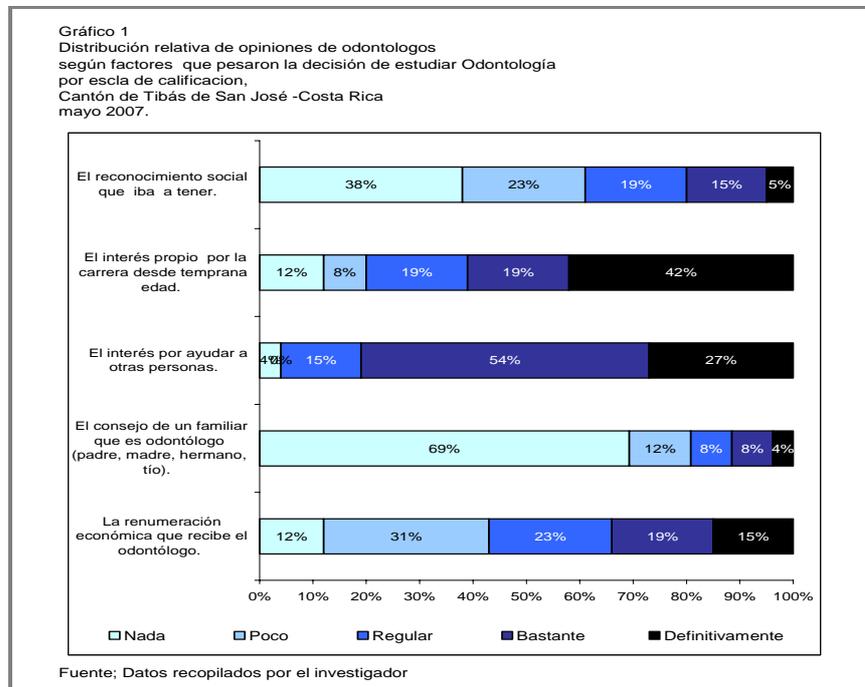
En cuanto eso se podría establecer que los componentes genéticos influyen notablemente en las personas ya que estas desde temprana edad demuestran cierta afinidad hacia un entorno laboral específico, en este caso la odontología y tal como se muestra no se ve manifiesta directamente la influencia de algún familiar cercano.

Podemos relacionar esto con la teoría de motivación social de McClelland el cual en uno de sus puntos establece el logro como un motivo importante de la personas.

También podemos observar como el interés de ayudar otras personas es un factor de gran importancia al momento de estudiar odontología el cual se ubica un 27% comparándolo con el reconocimiento social que obtuvo un 5% y con la remuneración económica que recibe el odontólogo 15%.

De lo anterior podemos concluir que las personas que deciden estudiar odontología tienen un elevado grado de motivación intrínseca.

Por tanto en los factores que más influyen en la decisión de estudiar odontología se ve más influenciada la motivación intrínseca que la extrínseca.



FACTORES ASOCIADOS CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS
CANTON TIBÁS, SAN JOSE

Para el objetivo 2 que tiene como fin Identificar los factores que inciden en la motivación del odontólogo en ejercer su profesión se presentan los siguientes cuadros y gráficos.

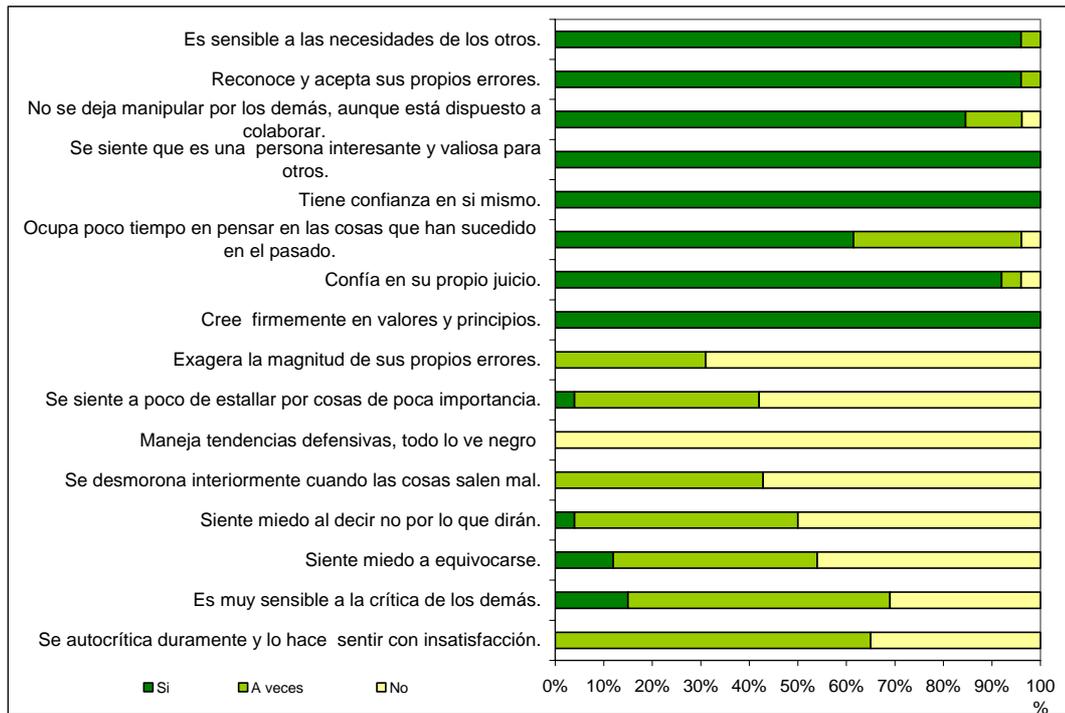
Cuadro 2
Distribución relativa de opiniones de odontólogos ,
según factor relacionado con la autoestima,
por escala de calificación,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.

Factor	Si	A veces	No	Total
Se autocrítica duramente y lo hace sentir con insatisfacción.	0%	65%	35%	100%
Es muy sensible a la crítica de los demás.	15%	54%	31%	100%
Siente miedo a equivocarse.	12%	42%	46%	100%
Siente miedo al decir no por lo que dirán.	4%	46%	50%	100%
Se desmorona interiormente cuando las cosas salen mal.	0%	42%	56%	100%
Maneja tendencias defensivas, todo lo ve negro	0%	0%	100%	100%
Se siente a poco de estallar por cosas de poca importancia.	4%	38%	58%	100%
Exagera la magnitud de sus propios errores.	0%	31%	69%	100%
Cree firmemente en valores y principios.	100%	0%	0%	100%
Confía en su propio juicio.	92%	4%	4%	100%
Ocupa poco tiempo en pensar en las cosas que han sucedido en el pasado.	62%	35%	4%	100%
Tiene confianza en si mismo.	100%	0%	0%	100%
Se siente que es una persona interesante y valiosa para otros.	100%	0%	0%	100%
No se deja manipular por los demás, aunque está dispuesto a colaborar.	85%	12%	4%	100%
Reconoce y acepta sus propios errores.	96%	4%	0%	100%
Es sensible a las necesidades de los otros.	96%	4%	0%	100%

Fuente: Datos recopilados por el investigador

FACTORES ASOCIADOS CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS
CANTÓN TIBÁS, SAN JOSE

Gráfico 2
Distribución relativa de opiniones de odontólogos
seún factor relacionado con la autoestima,
por escla de calificacion,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.



Fuente: Datos recopilados por el investigador

El autoestima juega un papel muy importante en el desempeño laboral, este indicador nos muestra que el odontólogo tiene un grado alto de autoestima, el cual se ve reflejado en factores como: creer firmemente en valores y principios, tener confianza en si mismo, sentirse que es una persona interesante y valiosa para otros, confiar en su propio juicio, no dejarse manipular por las demás personas, ser sensible a las necesidades de los otros. Estos factores tuvieron un alto porcentaje de identificación entre las personas estudiadas. Por consiguiente podemos observar que el autoestima de los odontólogos no solo estará en función de sus propias percepciones, sino que también dependerá grandemente de las opiniones y juicios que terceras personas tenga de ellos.

Por otro lado otros factores de gran importancia son: que no sienten miedo a equivocarse, no sienten miedo al decir no por lo que dirán, no se desmoronan cuando las cosas salen mal , no se manejan tendencias defensivas como verlo todo negro y no se sienten a punto de estallar cuando las cosas salen mal. Los resultados demuestran 3 factores como en los que lo investigados se identifican en un 100% los cuales son: los valores y principios, la confianza en sí mismo y se sienten personas interesantes y valiosas para otros.

Cuadro 3
Distribución relativa de opiniones de odontólogos ,
según factor que motiva a trabajar en su profesión
por escala de calificación,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.

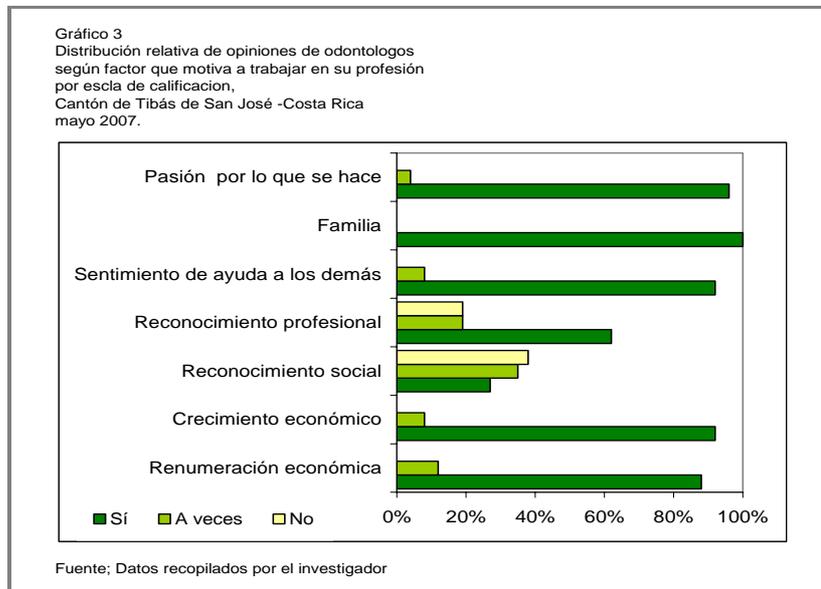
Factores	Sí	A veces	No	Total
Renumeración económica	88%	12%	0%	100%
Crecimiento económico	92%	8%	0%	100%
Reconocimiento social	27%	35%	38%	100%
Reconocimiento profesional	62%	19%	19%	100%
Sentimiento de ayuda a los demás	92%	8%	0%	100%
Familia	100%	0%	0%	100%
Pasión por lo que se hace	96%	4%	0%	100%

Fuente; Datos recopilados por el investigador

Debido a esto podemos concluir que el estima juega un papel importante en la profesión y que dependiendo del grado de la misma, el desenvolvimiento del profesional se puede ver afectado positiva o negativamente.

Aquí podemos observar que la familia con 100%, es el factor más importante que motiva a trabajar a los odontólogos ya que directa o indirectamente el profesional se ve influenciado por este aspecto. Unos factores de mayor importancia son la renumeración económica con 88%, el crecimiento económico con 92% esto quiere decir de que a un alto porcentaje de los odontólogos estudiados los impulsa al factor monetario, sin embargo como se observa en el gráfico 7, estos mismos sujetos no se encuentran totalmente

satisfechos con sus ingresos monetarios actuales, por tanto se debe suponer que los mismos no tienen un alto grado de motivación ya que lo que obtienen monetariamente no está en concordancia con lo que les motiva. Otros factores importantes por destacar son el sentimiento de ayuda hacia los demás con 92% y la pasión por lo que se hace con 96%. Con esto se puede observar que hay una mezcla de factores intrínsecos e intrínsecos y que estos forman un complemento el cual determina el grado de motivación del odontólogo hacia la profesión.



Otro aspecto motivante que se podría relacionar es el entorno físico y de trabajo es un factor que puede influir tanto positiva como negativamente a la hora de desempeñarse como profesional, un ambiente, fresco, amplio, el horario de trabajo, pueden influir notablemente en el desempeño profesional ya que estos factores van a ser agentes motivadores si se presentan en el grado y de forma deseada para cada persona, se debe recordar que si bien la motivación extrínseca va a ser un factor de vital importancia, la motivación intrínseca es

elemento determinante en cada persona, es decir que no basta con tener factores motivadores externos sino recuenta con motivación interna hacia la profesión, de lo cual se puede concluir que estas influyen notablemente en la motivación hacia la profesión así lo confirman los odontólogos estudiados.

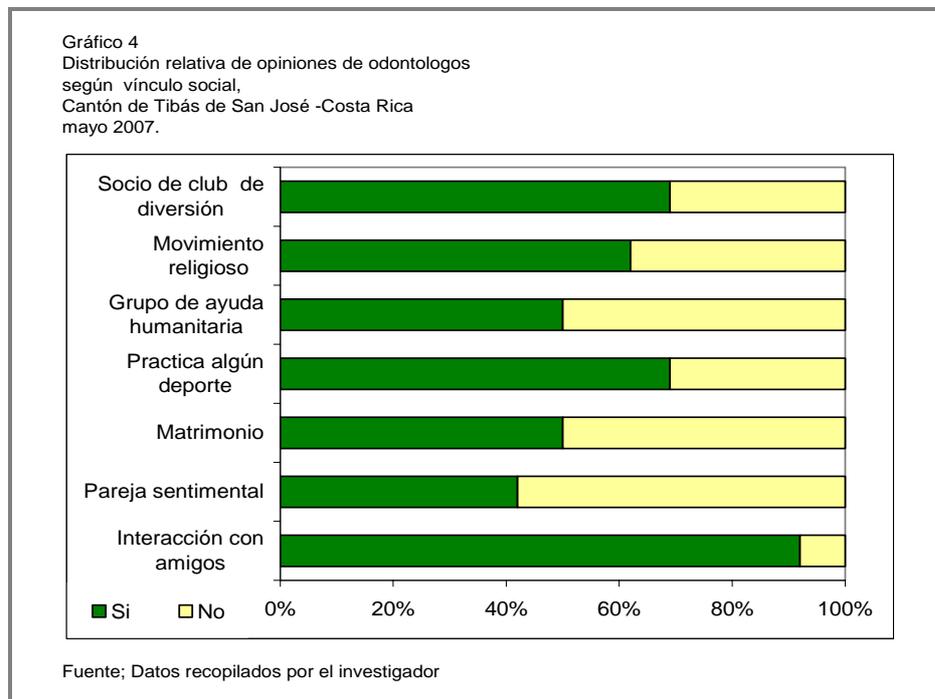
Cuadro 4
Distribución relativa de opiniones de odontólogos ,
según vínculo social,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.

Vínculo	Sí	No	Total
Interacción con amigos	92%	8%	100%
Pareja sentimental	42%	58%	100%
Matrimonio	50%	50%	100%
Practica algún deporte	69%	31%	100%
Grupo de ayuda humanitaria	50%	50%	100%
Movimiento religioso	62%	38%	100%
Socio de club de diversión	69%	31%	100%

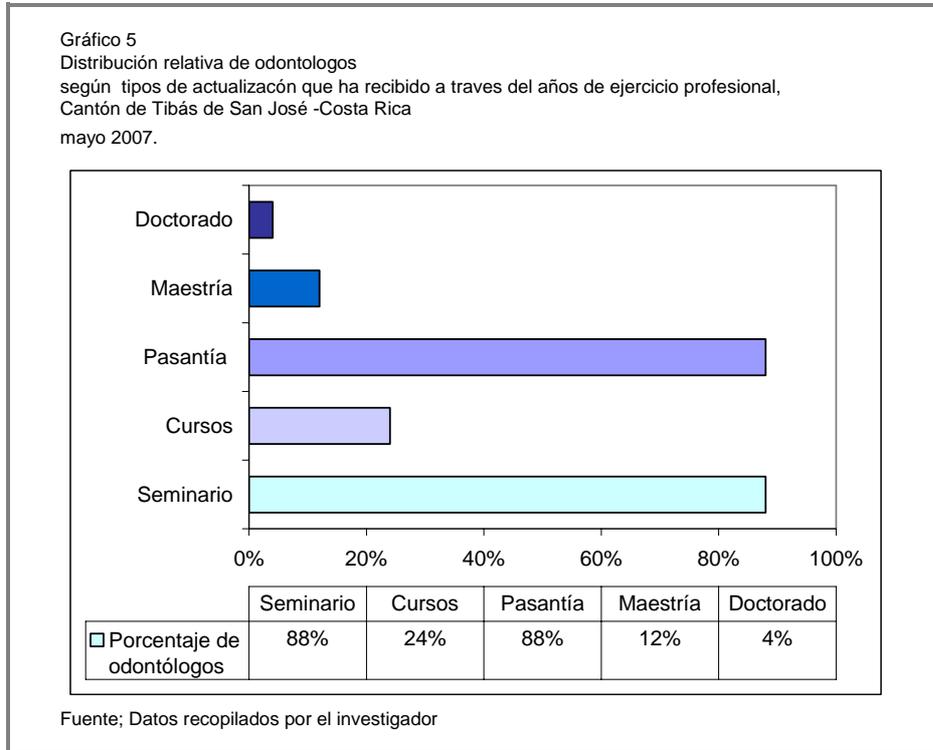
Fuente; Datos recopilados por el investigador

En las personas encuestadas se observa como factores principales la interacción con amigos en un 92%, la práctica de algún deporte y el ser miembro de un club de diversión en un 69%. Estos aspectos nos hacen concluir que la relación interpersonal va a ser un factor importante en el grado de motivación que presenten las personas, ya que realizar otras actividades ajenas a las laborales van a incidir en la liberación de diferentes agentes relacionados con el stress propio de su profesión. Se puede atribuir estos porcentajes tan altos a la necesidad del ser humano de interactuar socialmente con otras personas que satisfagan diferentes necesidades tales como la comunicación, manifestar y recibir afecto y el pertenecer a un grupo entre otros.

FACTORES ASOCIADOS CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS
CANTON TIBÁS, SAN JOSE



Para los odontólogos el estar al día con su profesión es de suma importancia ya que si nos vamos a la jerarquía de necesidades de Maslow habrían dos necesidades satisfechas autosuperación o autorrealización con la primera se verá satisfecha la necesidad del ego y si socialmente se relaciona que una persona capacitada intelectualmente es alguien muy profesional va tender a tener mayor prestigio y destacar dentro de un grupo social y la segunda se ve satisfecha ya que la persona va a convertir su profesionalización en su ideal de vida para así trascender en la sociedad y desarrollar talento al máximo.

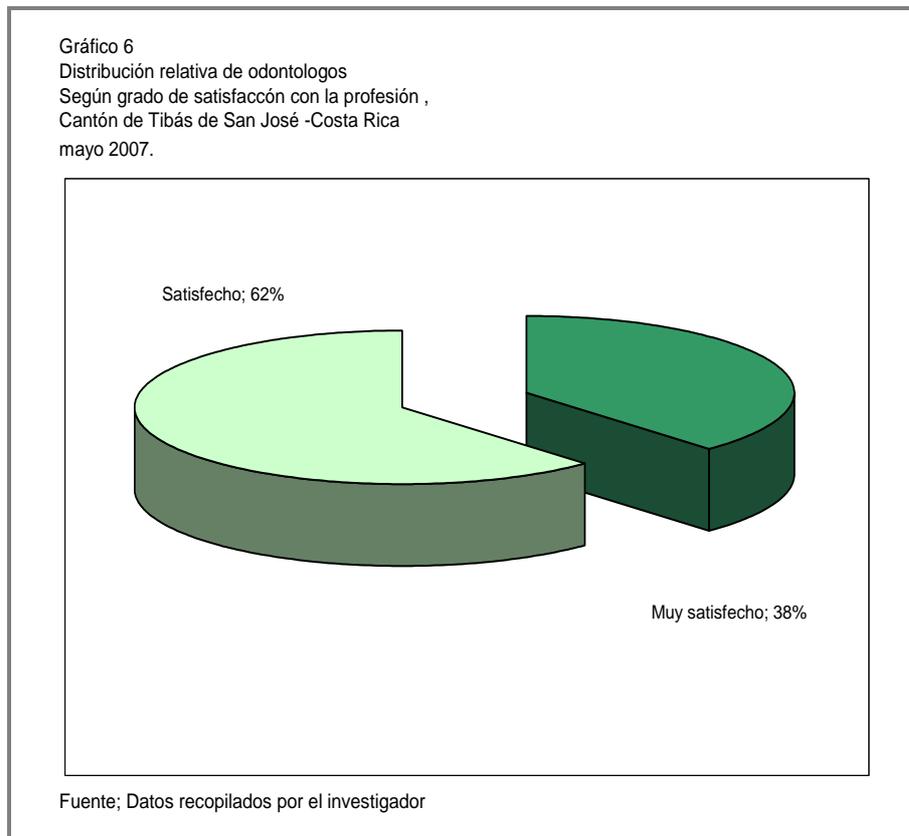


Se puede observar que a pesar de que estar actualizado en su profesión es importante, son pocos los odontólogos que han optado por una especialidad, en su mayoría un 88% lo que han realizado son seminarios y pasantías, lo anterior se puede atribuir a varios factores entre ellos, el económico, ya que como se vio anteriormente a pesar de ser un motivador importante no se obtienen los ingresos económicos esperados y esto lleva al profesional anteponer otras necesidades más básicas a la obtención de un mayor grado profesional. Otro aspecto al que se le puede atribuir este resultado es a la motivación intrínseca ya que se ve manifiesta la intención de obtener ingresos económicos y como un medio de autosuperación y realización.

Si anteriormente se dijo que un alto grado de profesionalización era de suma importancia en los odontólogos estudiados y si a esto se asocia que una persona profesional es socialmente más aceptada, da como resultado un

individuo con una alto autoestima y por ende con una mayor confianza en sí mismo, los cuales se verán reflejados en buen desenvolvimiento profesional.

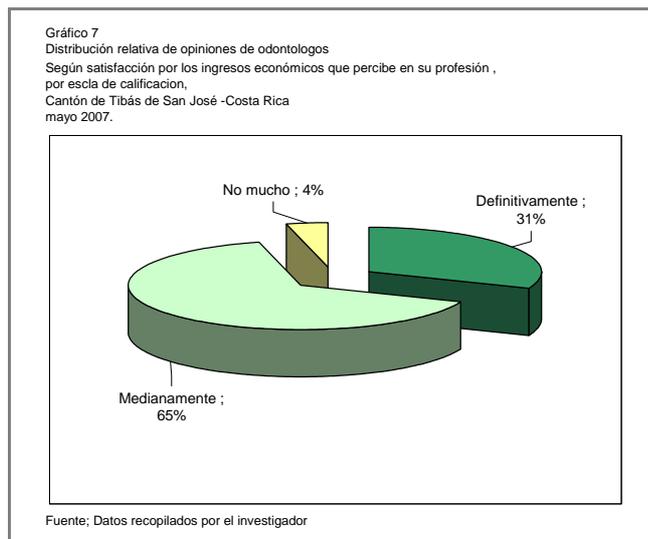
Para el objetivo 3 que pretende Identificar los factores que inciden en la satisfacción del odontólogo en ejercer su profesión



Se puede atribuir que la mayoría de los encuestados están satisfechos en un 62% y no muy satisfechos en un 38% al factor económico ya que como se mencionó anteriormente, este es un elemento determinante en cualquier profesional y en este caso en específico en los odontólogos las expectativas económicas que se tenían al inicio de sus carrera no fueron satisfechas en el desarrollo de la misma, esto porque la remuneración económica que recibe el odontólogo bien no fue un factor determinante, si obtuvo porcentajes

medianamente altos, entre los elementos que pesaron en su decisión de estudiar odontología, sin embargo estos mismos profesionales admiten en su mayoría estar medianamente satisfechos con los ingresos económicos que perciben, de ahí entonces que la mayoría de los encuestados no se encuentren del todo satisfechos con su profesión.

Un aspecto importante es que la mayor parte de los encuestados recomienda a otros estudiar odontología y una minoría no, de que no todos .los profesionales recomienden a otros estudiar esta carrera podría ser el resultado de 2 factores importantes como lo son: la súper población de profesionales y aspectos relacionados con el factor económico, en relación con el primero existen muchas universidades graduando profesionales en esta área. Esto significa mayor cantidad de odontólogos y disminución en el campo laboral, con respecto al factor económico se pueden mencionar dos elementos que se encuentran altamente implicados: la fuerte inversión que se debe realizar para poder iniciar su práctica profesional y el hecho de que muchas veces los ingresos que se tenían pensados que se iban a tener, no fueron los esperados.



Los ingresos económicos constituyen una parte fundamental en toda profesión el crecimiento económico y la solvencia evidencia en gran parte la satisfacción profesional y la motivación hacia el trabajo.

Por otro lado podemos observar que el 65% de los odontólogos analizados están medianamente satisfechos con sus ingresos y un 31 % definitivamente satisfechos, podemos relacionar esto con una actitud extrínseca hacia la profesión, debido ha que el factor económico juega un papel importante en la satisfacción profesional y personal de cada individuo ya que para poder satisfacer diferentes necesidades, como por ejemplo, las propuestas por Maslow (fisiológicas, seguridad, social, entre otras) se debe poseer cierta solvencia monetaria, esto porque el dinero se ve directa o indirectamente relacionado con la jerarquía de las necesidades antes mencionada, como podremos ver a lo largo de todo el análisis de diferentes indicadores.

De aquí podemos concluir que la parte económica como medio de supervivencia tiene gran peso, puesto que el tener compromiso como vínculos sociales y familiares directos o de cualquier otro tipo hace actuar al profesional de una manera no habitual si conceptuáramos la parte intrínseca hacia la profesión como la más importante.

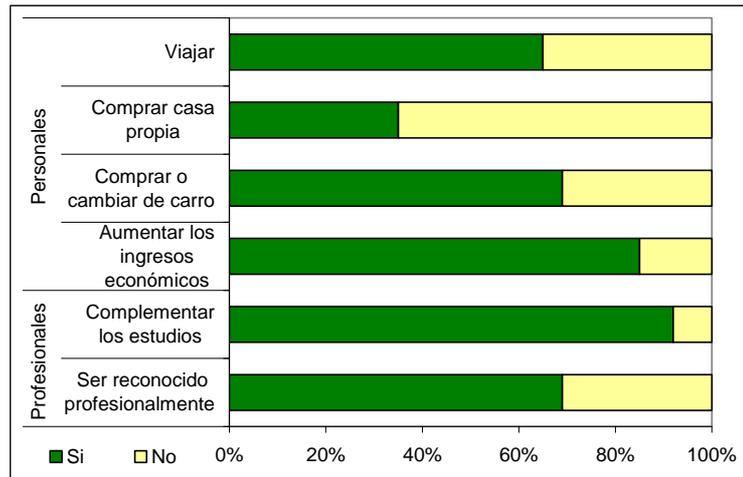
FACTORES ASOCIADOS CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS
CANTON TIBÁS, SAN JOSE

Cuadro 5
Distribución relativa de odontólogos ,
según tipo de metas personales y profesionales,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.

Tipo de metas		Si	No	Total
Profesionales	Ser reconocido profesionalmente	69%	31%	100%
	Complementar los estudios	92%	8%	100%
Personales	Aumentar los ingresos económicos	85%	15%	100%
	Comprar o cambiar de carro	69%	31%	100%
	Comprar casa propia	35%	65%	100%
	Viajar	65%	35%	100%

Fuente; Datos recopilados por el investigador

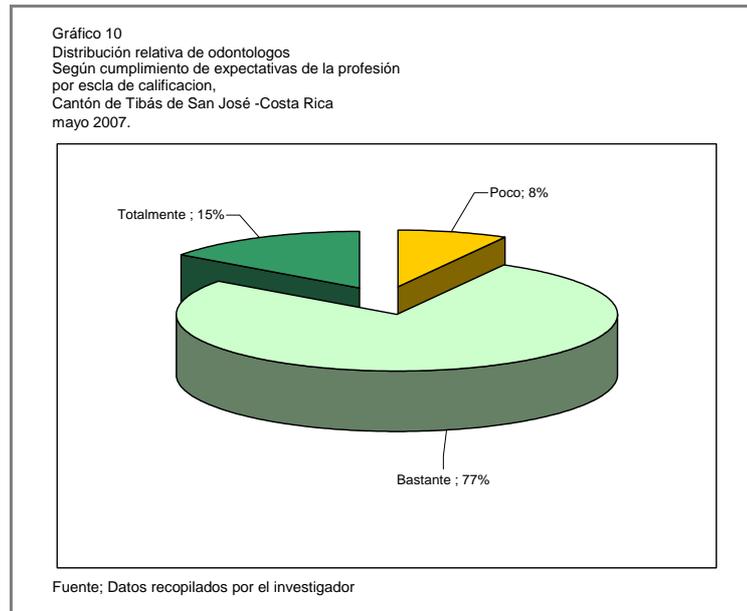
Gráfico 8
Distribución relativa de opiniones de odontólogos
según tipo de metas personales y profesionales,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.



Fuente; Datos recopilados por el investigador

Las metas constituyen un factor motivacional que se encuentra en todas las personas el cual repercute notablemente en la satisfacción profesional. Como se puede observar en el gráfico la meta que se maneja con más amplitud es complementar los estudios con un 92%, esto indica que el estar actualizándose constantemente, es parte de la profesión para los estudiados sin embargo por otro parte se demuestra que la mayoría no han optado por un

mayor grado académico: maestría, doctorado, entre otros, solo el estar actualizado basado en su nivel de profesionalismo.



Las expectativas en una profesión dan su inicio desde el momento de escoger el que estudiar y estas van ha ir variando, aumentado o disminuyendo, positivamente o negativamente, por lo cual van influir directamente como agentes motivadores o no a lo largo del desarrollo profesional. En este caso un 77% de los odontólogos dicen que su profesión ha satisfecho la mayoría de sus expectativas, por lo cual lo que han pensando de esta a lo largo del su desarrollo carrera los ha llenado como profesionales, un 15% indican que totalmente lo cual muestra que todas sus expectativas se han cumplido desde un desarrollo profesional al máximo, hasta la parte social y personal. Por otro lado un 8% menciona que sus expectativas se han visto satisfechas en forma regular , aquí se podría relacionar aspectos como el económico, social y el personal tomando en cuenta que pueden influir directa o indirectamente.

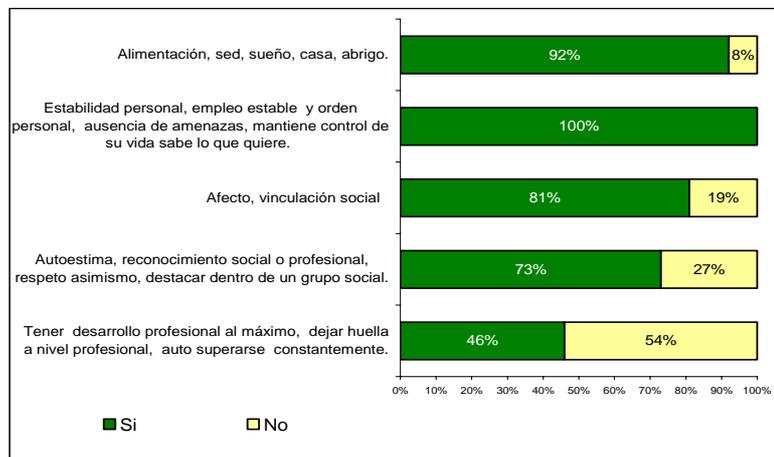
FACTORES ASOCIADOS CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS
CANTON TIBÁS, SAN JOSE

Cuadro 6
Distribución relativa de odontólogos ,
según necesidades realizadas o cumplidas,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.

Necesidad	Si	No	Total
Tener desarrollo profesional al máximo, dejar huella a nivel profesional, auto superarse constantemente.	46%	54%	100%
Autoestima, reconocimiento social o profesional, respeto a sí mismo, destacar dentro de un grupo social.	73%	27%	100%
Afecto, vinculación social	81%	19%	100%
Estabilidad personal, empleo estable y orden personal, ausencia de amenazas, mantiene control de su vida sabe lo que quiere.	100%	0%	100%
Alimentación, sed, sueño, casa, abrigo.	92%	8%	100%

Fuente; Datos recopilados por el investigador

Gráfico 13
Distribución relativa de odontólogos ,
según necesidades realizadas o cumplidas,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.



Fuente; Datos recopilados por el investigador

De acuerdo con la jerarquía de las necesidades de Maslow los profesionales encuestados presentan bastante equilibrio teniendo como base la satisfacción de necesidades fisiológicas (alimentación, sed, sueño, entre otros) 92% y en un segundo lugar las necesidades de seguridad (según Maslow) 100%

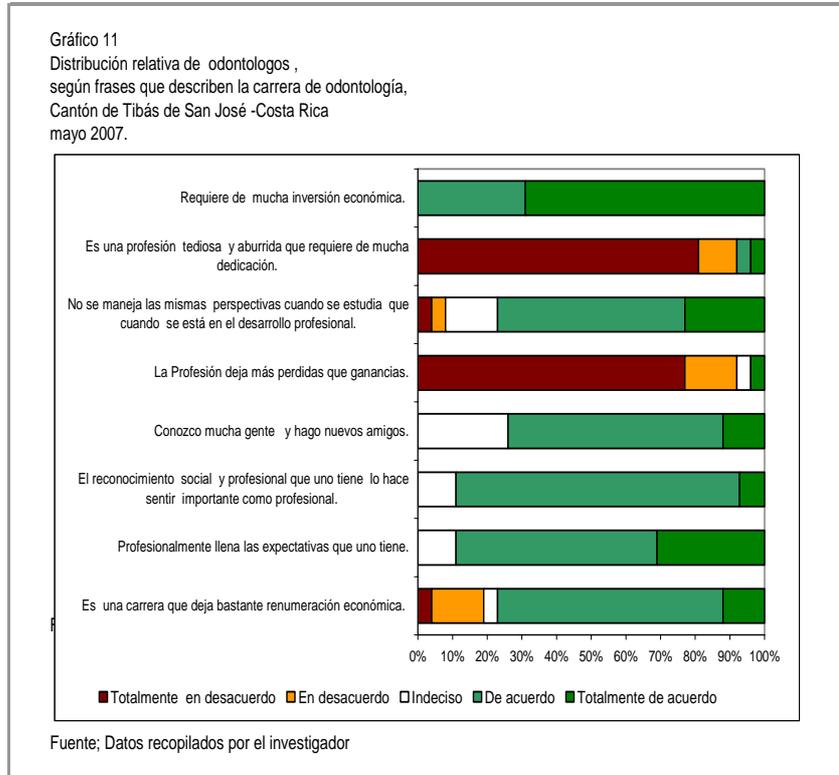
sin embargo en este caso en particular como ya se puede notar se encuentran en un mayor grado de satisfacción las de seguridad que las fisiológicas se puede suponer que este resultado se deba a que para satisfacer las necesidades como alimentación o casa se deben satisfacer las necesidades de seguridad, como estabilidad laboral, que me proveen los medios para satisfacer el resto de necesidades tal como lo plantea la teoría de Alderfer en la cual la energía que alimenta la conducta del individuo tiende a moverse y se da el fenómeno de satisfacción- proyección (satisface una necesidad y pasa a otra).

El gráfico muestra que el punto menos desarrollado es el de las necesidades de autorrealización en un 46% se podría relacionar con el hecho de que al estar los profesionales enfocados, mayormente en las necesidades de seguridad y fisiológicas, les impide el poder satisfacer en un mayor grado las necesidades de autorrealización ya que como nos dice Maslow, se debe ir satisfaciendo gradualmente las necesidades, esto implica anteponer las necesidades básicas a otros relacionados con autorrealización.

Cuadro 6
Distribución relativa de odontólogos,
según frases que describen la carrera de odontología,
Cantón de Tibás de San José -Costa Rica
mayo 2007.

Frases	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Es una carrera que deja bastante remuneración económica.	4%	15%	4%	65%	12%	100%
Profesionalmente llena las expectativas que uno tiene.	0%	0%	11%	58%	31%	100%
El reconocimiento social y profesional que uno tiene lo hace sentir importante como profesional.	0%	0%	11%	82%	7%	100%
Conozco mucha gente y hago nuevos amigos.	0%	0%	26%	62%	12%	100%
La Profesión deja más pérdidas que ganancias.	77%	15%	4%	0%	4%	100%
No se maneja las mismas perspectivas cuando se estudia que cuando se está en el desarrollo profesional.	4%	4%	15%	54%	23%	100%
Es una profesión tediosa y aburrida que requiere de mucha dedicación.	81%	11%	0%	4%	4%	100%
Requiere de mucha inversión económica.	0%	0%	0%	31%	69%	100%

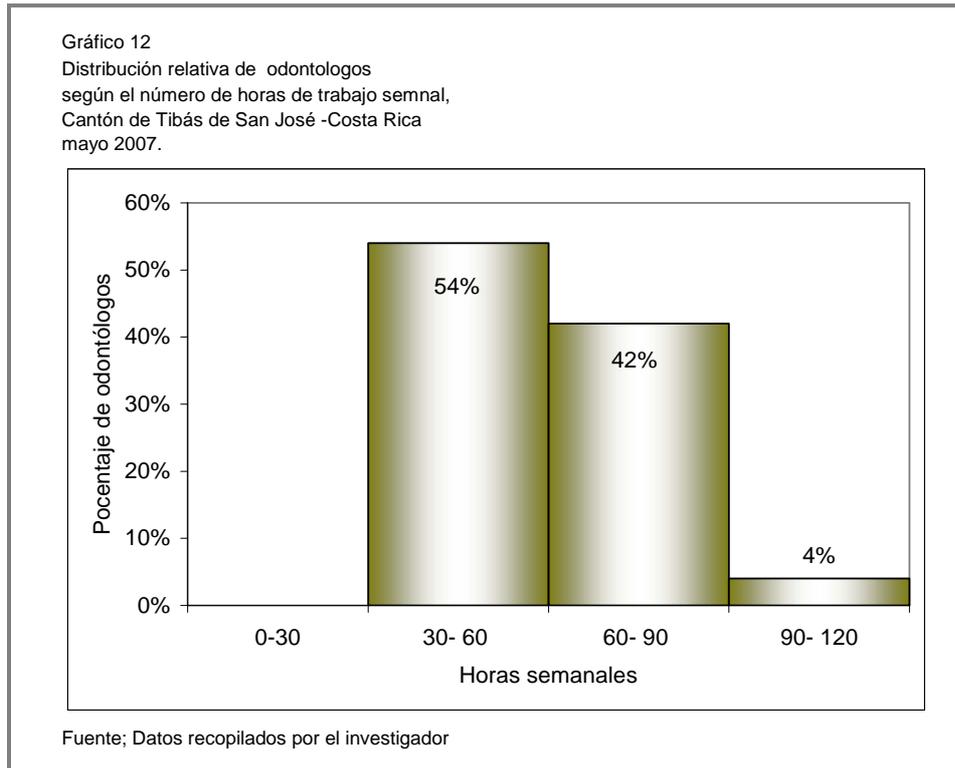
Fuente: Datos recopilados por el investigador



El concepto que se maneje de la profesión es muy importante desde muchos puntos de vista, tanto profesional, como personal, y este se va ver reflejado en el desempeño laboral como lo muestra el gráfico, la mayoría de los profesionales un 69% admiten que se necesita una fuerte inversión económica para el desarrollo de su profesión sin embargo para ellos esto no implica que obtengan más pérdidas que ganancias, se puede pensar que estas ganancias entonces no sean necesariamente económicas sino ganancias de tipo afectivo, estima o reconocimiento social que como ya se mencionó constituyen una fuente importante de motivación laboral en las personas.

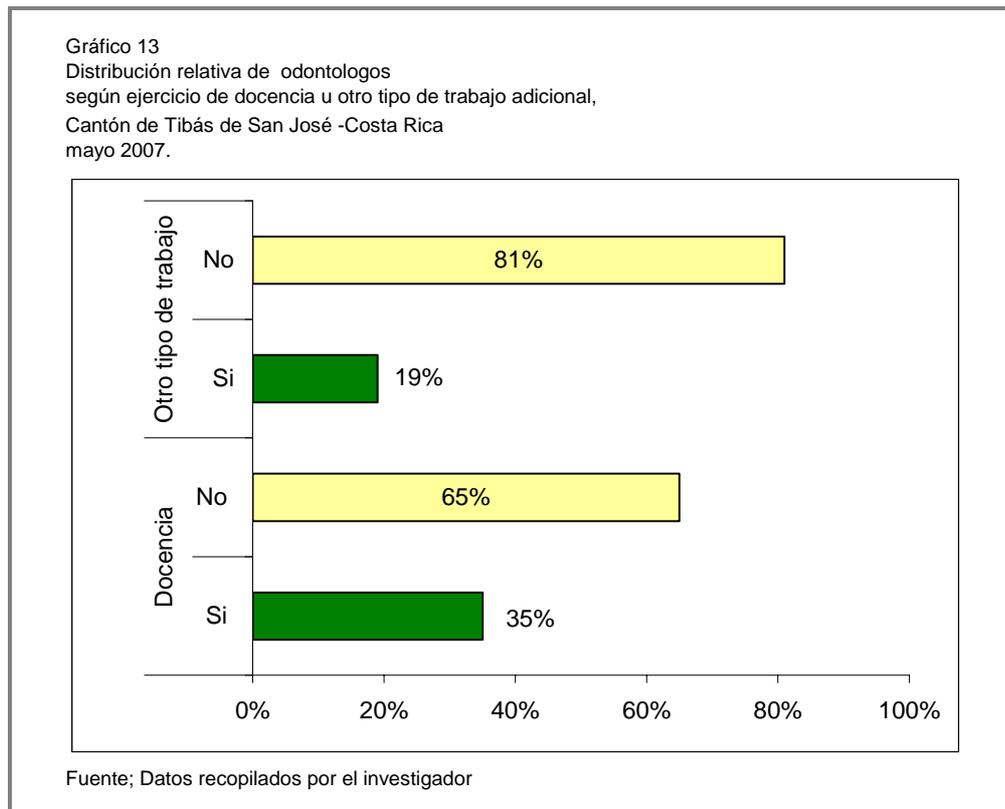
También se observa que ha pesar de que no se manejan las mismas perspectivas cuando se estudia que cuando se esta en el desarrollo profesional (23%) esto no implica que las perspectivas profesionales que se tienen ahora,

no se vean satisfechas. Estos datos también podrá ser producto de lo explicado anteriormente ya que con el tiempo las expectativas y necesidades de cada persona cambian.



La mayor parte de los odontólogos trabajan de 30- 60 horas lo cual nos ubica en el promedio de horas que se trabaja y otro grupo trabaja 60 horas lo cual hace suponer 2 factores, el odontólogo se motiva a trabajar por la parte económica la cual es uno de los aspectos potenciadores para una mayor dedicación al trabajo y el amor a su labor, en este caso una motivación propia hacia la profesión, tomando en cuenta el factor intrínseco hacia el trabajo como la principal motivación

Por tanto se puede deducir del factor horas de trabajo que el odontólogo se ve arrastrado por dos factores principales y que estos motivan a trabajar al odontólogo.



En este punto podemos enfatizar el grado de sobrepoblación de profesionales en odontología, las universidades hoy día están graduando muchos odontólogos y esto hace pensar que el hecho de ser buen profesional no basta para atraer pacientes, por consiguiente tienen la necesidad de complementar la parte profesional y económica con otra profesión.

Debido a esto se puede observar que un 19% de la población de odontólogos tiene otro trabajo aparte de odontología por la cual perciben

recursos económicos, otras conclusiones que se pueden percibir de esto son: que no estén satisfechos con la profesión, que se maneje como medio de bajar el estrés que sea parte de un negocio familiar por el cual el mismo sea responsable, entre otros.

La docencia en una profesión es símbolo de un alto grado académico, profesionalización y responsabilidad debido al grado de exigencia que se maneja. Esta es para muchos complemento del desempeño profesional y sienten la necesidades de la misma. Se podría relacionar también con la satisfacción de las necesidades de reconocimiento o estima que se presentan en las personas, ya que al desempeñarse en una función tan importante para la formación de futuros profesionales como lo es la docencia, socialmente se le reconoce como una figura significativa para las personas que lo rodean

Debido a esto un 35% de los odontólogos ejerce la docencia en alguna universidad o institución y además de que esta representa un ingreso económico extra, el cual puede satisfacer diferentes necesidades.

Un aspecto un 85% de los encuestados recomendando a otros estudiar odontología y aun 15% no recomendándolo, esto podría ser el resultado de 2 factores importantes como lo son: la súper población de profesionales y aspectos relacionados con el factor económico, en relación con el primero existen muchas universidades graduando profesionales en esta área. Esto significa mayor cantidad de odontólogos y disminución en el campo laboral, con respecto al factor económico se pueden mencionar dos elementos que se encuentran altamente implicados: la fuerte inversión que se debe realizar para poder iniciar su práctica profesional y el hecho de que muchas veces los ingresos que se tenían pensado que iban a tener, no fueron los esperados.

Capítulo V

Recomendaciones y conclusiones

5.1 Conclusiones

Con respecto al objetivo general cuales son algunos de los factores asociados con la satisfacción profesional de los odontólogos en cantón de Tibas San José que:

- Un factor importante entre los asociados con la satisfacción en el odontólogo es el sentimiento de ayuda a los demás ya que todos las personas tenemos una parte humana que se deben contemplar en nuestro desarrollo profesional y que esta al verse desarrollada nos puede hacer crecer.
- Otro aspecto relacionado que es sumamente importante de rescatar es la pasión por lo que se hace esta, es importante porque sino se tiene un verdadera vocación y amor hacia el trabajo realizado los factores externos (económicos, sociales, entre otros) no me van a generar la misma satisfacción.
- Se determina con lo anterior que en los odontólogos estudiados algunos factores que les generaron satisfacción están relacionados con la motivación intrínseca ya que estos profesionales presentan una actitud altruista que los lleva a ayudar a otros de esta manera obtener algún grado de satisfacción que se podría pensar que se ve complementado con la pasión por lo que se hace.
- De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que el entorno físico en que el profesional se desenvuelve es un aspecto que puede generar satisfacción, esto porque aspectos como; claridad, temperatura, orden y limpieza son de vital importancia para un buen desempeño profesional y por ende esto generara satisfacción laboral.
- El reconocimiento social es un elemento que se asocia con la satisfacción profesional ,esto se ve reflejado en el hecho de que socialmente a los profesionales se les atribuye cierto status

relacionado con el grado de profesionalización que poseen, como en el caso de los odontólogos que tienen un reconocimiento social, el cual les brinda satisfacción como profesionales.

- En relación con la satisfacción obtenida con los ingresos económicos que los odontólogos perciben, se puede concluir que estos en su mayoría medianamente satisfechos, lo anterior se puede relacionar al hecho de que muchos tenían otra expectativa al inicio de su carrera y ya en práctica no fue la remuneración esperada.

Con respecto al objetivo cuales son algunos de los motivos principales por el cual el individuo decide estudiar odontología se puede afirmar que:

- El factor del interés desde temprana edad es el que más influye, esto podría verse relacionada con aspectos genéticos los cuales influyen directa o indirectamente en la persona y esto hace que la persona tenga cierta atracción hacia la profesión.
- Otro motivo de gran importancia al momento de decidir estudiar odontología es el interés de ayudar a otras personas, el cual se ve manifiesto en el sentimiento de ayuda hacia los demás en el desempeño profesional de los mismos.
- De lo cual se puede concluir que general estos individuos se ven más influenciados por la motivación intrínseca que por la extrínseca al momento de decidir estudiar odontología.

Podemos concluir del objetivo cuales son los factores que inciden en la motivación del odontólogo en ejercer su profesión:

- Se pudo identificar que entre los factores que mayor incidencia tienen se encuentran la confianza en sí mismo, esto porque los profesionales en su mayoría no presentan miedo a equivocarse y confían tanto en sí mismos, como en su propio juicio.
- Cabe destacar en este punto que los odontólogos encuestados no presentan temor a la hora de reconocer y aceptar sus propios errores lo cual demuestran un alto grado de profesionalización en los mismos, por ende los lleva a tener una buena motivación.

- Los profesionales se consideran personas importantes y valiosas para otros, esto demuestra un alto grado de motivación personal y profesional.
- Tanto la remuneración económica, como el crecimiento económico son puntos de relevancia que motivan a trabajar a los odontólogos estudiados.
- Un importante a destacar es que los recursos económicos obtenidos no siempre están en concordancia con los que aspiraban obtener los profesionales.

Podríamos concluir del objetivo cuales son los factores que inciden en la satisfacción del odontólogo en ejercer su profesión:

- En su mayoría los odontólogos estudiados no se encuentran del todo satisfechos con el factor económico.
- Un aspecto importante es que a la mayoría de los encuestados el ser reconocidos profesionalmente les genera satisfacción.
- La mayor parte de los profesionales coinciden en que su profesión ha satisfecho la mayoría de sus expectativas.
- En estos profesionales en su mayor parte se ven satisfechas necesidades fisiológicas, no se puede decir lo mismo de las necesidades de autosuperación que no están satisfechas aún en la mayoría de los encuestados para esta investigación.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que en futuras investigaciones relacionadas con este tema se profundice en algunos aspectos que no pudieron ser abarcados en esta investigación por cuestiones de tiempo y especialidad esto con el fin de aplicar, colaborar o refutar los resultados obtenidos.
- A los estudiantes de odontología abundar mas sobre la carrera, para comprobar que las expectativas que se tienen van hacer satisfechas.
- Al colegio de cirujano- dentistas brindar talleres y cursos donde se profundice tanto sobre los factores como sobre los métodos para lograr un alto grado de satisfacción profesional.
- A los odontólogos mantener procurar un espacio agradable para el desempeño profesional.
- Los odontólogos como parte de su desarrollo intelectual mantenerse actualizados constantemente, sea con seminarios, cursos o pasantías
- A los odontólogos establecer diferentes vínculos sociales ya que se concluyo que están directamente relacionados con la satisfacción.
- A los estudiantes que no se dejen influir en su decisión de iniciar con esta carrera por posibles opiniones o deseos de otras personas o por la idea de una posible buena remuneración económica sino que lo hagan por interés propio.

Bibliografía

Roberto, H.S., Carlos, F.C., Pilar, b.L. (2006) *Metodología de la Investigación*. México Editorial: Mc Graw – Hill.

Robert, k., Angelo, k. (1997) *Comportamiento de las Organizaciones*. Editorial

Stephen, P.R. (2004) *Comportamiento Organizacional*. Editorial: Pearson

Carlos, G.G., Rocia, G.B (2000) *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Mexico: Editorial McGraw Hill

Fernando, Z.H. (1999) *Psicología organizacional*. Mexico: Editorial Mexicana

David, A.D., Stephen, P. R (2001) *Administración de recursos humanos*. México Editorial Limusa.

Keith, D, John, W. N (1999) *Comportamiento humano en el trabajo*. México Editorial: Mc Graw – Hill.

Torres, A.Y. (2004) *Condiciones del ambiente laboral que inciden en la motivación del personal administrativo del tribunal supremo de elecciones*. Tesis de licenciatura no publicada, ULACIT, San José, Costa Rica

Valverde, C.J (2005) *Análisis de las actitudes de los trabajadores y el desarrollo de la filosofía organizacional en la clínica DR. Ricardo Jiménez*. Tesis de licenciatura no publicada, ULACIT, San José, Costa Rica

<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/jerarquia.htm> *Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow*. Carlos López. Fecha de acceso: 13 de enero 2007

<http://www.monografias.com/trabajos25/motivacion-trabajo/motivacion-trabajo.shtml#teoriaerc> *Motivación en el trabajo*. Daniel Romero Pernalet. Fecha de acceso: 23 de febrero 2007

http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_394.htm *Satisfacción laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Fecha de acceso : 16 de marzo 2007

<http://www.solociencia.com/medicina/05061302.htm> *Motivación intrínseca*. Lexur. Fecha de acceso : 23 de enero 2007

http://www.efydep.com.ar/ed_fisica/satisfaccion.htm *La satisfacción en educación física*. Dr. Herrador Sánchez, Julio Ángel. Fecha de acceso: 17 de marzo 2007.

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/satisfaccionlaboral/ *Satisfacción laboral - apuntes de administración de empresas y negocios*. Lic. Monica Raquel Marquez Perez. Fecha de acceso: 15 de junio 2007.

Anexos

Principales Teorías de la motivación Laboral

	Teoría	Concepto	Autor
Teorías del contenido	Necesidades de Maslow	Necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. Fisiológicas, seguridad, sociales, reconocimiento, autorrealización	ABRAHAM MASLOW
	Teoría de X –Y MCGregor	La teoría X : con una visión pesimista del ser humano entiende que a las personas no les gusta trabajar así que si pueden no lo harán La teoría Y : Contrapone la anterior con una visión optimista de las personas	DOUGLAS MCGREGOR
	Teoría Biofactorial de Herzberg	El factor Satisfacción- no satisfacción : esta influenciado por los factores intrínsecos o motivadores del trabajo El factor Insatisfacción- no insatisfacción : depende de los factores extrínsecos de higiene o ergonómicos que no son motivadores en sí mismos	FREDERICK HERZBERG
	Motivaciones sociales de McClelland	La motivación laboral esta en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje Logro, poder, afiliación	DAVID McCLELLAND
	La Teoría E.r.g de Alderfer	Considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades: Necesidad de existencia, necesidad de relación, necesidad de crecimiento.	CLAYTON ALDERFER
Teorías del proceso	Teoría de la Expectativa	Da cuenta de los factores que inciden en la motivación, por un lado, y de las variables que junto con la motivación afectan el desempeño esperado de los trabajadores	VICTOR VROOM, EDWARD DECI, LYMAN PORTER
	Teoría de la equidad	Pretende explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación (en términos de los aportes que hace y los beneficios que recibe) y la de otras personas o grupos que se toman como referencias.	J. STACEY ADAMS
	Teoría de la finalidad o de las metas de Locke	El establecimiento de metas destaca el papel motivador de las metas específicas en el comportamiento del individuo	EDWIN LOCKE

Fuente: Realizado por investigador enero 2007

Cuestionario sobre la profesión de Odontología en Tibás

Buenos días, tardes, noches. La presente investigación es parte del curso de Seminario de Graduación de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), la cual pretende identificar cuales son ***los factores asociados con la satisfacción profesional del odontólogo en San José específicamente en el cantón de tibás***, la misma no tiene fines de lucro y los datos suministrados se manejaran con completa confidencialidad, por consiguiente agradeceríamos el tiempo y la información para responder el cuestionario el cual será de base para la investigación.

1. ¿Qué tanto pesaron en su decisión de estudiar Odontología los siguientes factores?

Factor	Nada	Poco	Regular	Bastante	Definitivamente
La remuneración económica que recibe el odontólogo.					
El consejo de un familiar que es odontólogo (padre, madre, hermano, tío).					
El interés por ayudar a otras personas.					
El interés propio por la carrera desde temprana edad.					
El reconocimiento social que iba a tener.					

2. ¿Qué nivel de autoestima maneja usted?

Factor	Si	A veces	No
Se autocrítica duramente y lo hace sentir con insatisfacción.			
Es muy sensible a la crítica de los demás.			
Siente miedo a equivocarse.			
Siente miedo al decir no por lo que dirán.			
Se desmorona interiormente cuando las cosas salen mal.			
Maneja tendencias defensivas, todo lo ve negro (Su vida, su futuro, su si mismo).			
Se siente a poco de estallar por cosas de poca importancia.			
Exagera la magnitud de sus propios errores.			
Cree firmemente en valores y principios.			
Confía en su propio juicio.			
Ocupa poco tiempo en pensar en las cosas que han sucedido en el pasado.			
Tiene confianza en si mismo.			
Se siente que es una persona interesante y valiosa para otros.			
No se deja manipular por los demás, aunque está dispuesto a colaborar.			
Reconoce y acepta sus propios errores.			
Es sensible a las necesidades de los otros.			

3. ¿Está usted satisfecho con los ingresos económicos que percibe en su profesión?

- Definitivamente ()
- Medianamente ()
- No mucho ()
- No del todo ()

4. ¿Cuáles de los siguientes factores lo motivan a trabajar?

Factores	Sí	A veces	No
Renumeración económica			
Crecimiento económico			
Reconocimiento social			
Reconocimiento profesional			
Sentimiento de ayuda a los demás			
Familia			
Pasión por lo que se hace			

5. ¿Qué tipo de vínculos sociales tiene usted?

Vínculo	Sí	No
Interacción con amigos		
Pareja sentimental		
Matrimonio		
Practica algún deporte		
Grupo de ayuda humanitaria		
Movimiento religioso		
Socio de club de diversión		

6. ¿Cree usted que el estar actualizándose constantemente es parte importante de toda profesión?

- Sí ()
A veces ()
No ()

7. ¿Qué tipo de actualización o postgrado ha recibido a través de los años de ejercicio profesional?

Marque con una X
Puede marcar más de una opción

Actualización o post grado	X
Ninguno	
Seminario	
Cursos	
Pasantía	
Maestría	
Doctorado	
Master	

8. ¿Su experiencia laboral lo hace sentirse seguro de sí mismo al momento del ejercicio profesional?

Sí () Algunas veces () No ()

9. ¿A nivel personal y profesional qué tipo de metas maneja?

Marque con una X
Puede marcar más de una opción

Meta	X
Ser reconocido profesionalmente	
Complementar los estudios	
Aumentar los ingresos económicos	
Comprar o cambiar de carro	
Comprar casa propia	
Viajar	

10. ¿Qué cantidad de horas le dedica a su trabajo semanalmente?

Indique número de horas:

11. ¿Usted ejerce la docencia en alguna universidad o institución?

Sí ()

No ()

12. ¿Usted tiene algún otro trabajo aparte de Odontología por el cual percibe ingresos económicos?

Sí ()

No ()

13. ¿El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo lo motivan?

Sí ()

A veces ()

No ()

14. ¿A nivel general su profesión ha llenado todas sus expectativas?

Nada ()

Muy poco ()

Regular ()

Bastante ()

Totalmente ()

15. ¿Qué tan satisfecho está usted con la profesión?

Muy satisfecho ()

Satisfecho ()

Poco satisfecho ()

Insatisfecho ()

16. Indique su opinión de las siguientes frases que describen la carrera de odontología.

Opinión	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Es una carrera que deja bastante renumeración económica.					
Profesionalmente llena las expectativas que uno tiene.					
El reconocimiento social y profesional que uno tiene lo hace sentir importante como profesional.					
Conozco mucha gente y hago nuevos amigos.					
La Profesión deja más perdidas que ganancias.					
No se maneja las mismas perspectivas cuando se estudia que cuando se está en el desarrollo profesional.					
Es una profesión tediosa y aburrida que requiere de mucha dedicación.					
Requiere de mucha inversión económica.					

17. ¿Cuáles de las siguientes necesidades usted ha podido realizar o cumplir con su profesión?

Marque con una X

Puede marcar más de una opción

Necesidad	X
Tener desarrollo profesional al máximo, dejar huella a nivel profesional, auto superarse constantemente.	
Autoestima, reconocimiento social o profesional, respeto asimismo, destacar dentro de un grupo social.	
Afecto, vinculación social (grupo de ayuda o de diversión, interacción con amigos, amor (pareja sentimental).	
Estabilidad personal, empleo estable y orden personal, ausencia de amenazas, mantiene control de su vida sabe lo que quiere.	
Alimentación, sed, sueño, casa, abrigo.	

18. ¿Si pidieran su opinión Personal recomendaría a otras personas estudiar Odontología?

Si ()

No ()

¡Gracias por su colaboración!

Si desea conocer los resultados de la investigación puede brindarnos su dirección de correo electrónico o fax y con mucho gusto se los haremos saber.
