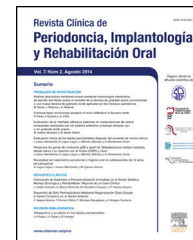


Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral

www.elsevier.es/piro



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile



Sergio E. Uribe*, Jocelyn Ide-Olivero y Valentina Castro-Caro

Escuela de Odontología, Facultad de Medicina, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile

Recibido el 30 de enero de 2014; aceptado el 17 de julio de 2014

Disponible en Internet el 12 de diciembre de 2014

PALABRAS CLAVE

Odontólogos;
Satisfacción laboral;
Práctica profesional

Resumen

Objetivo: Determinar factores que influyen en la satisfacción laboral de odontólogos de Chile, en las ciudades de Puerto Montt y Valdivia.

Método: Estudio observacional de corte transversal realizado entre abril-agosto 2013. Dos investigadoras (JI, VC) visitaron a dentistas trabajando en las ciudades de Valdivia y Puerto Montt pidiéndoles que contestasen un cuestionario acerca de su nivel de satisfacción laboral (1: muy insatisfecho a 7: muy satisfecho) según factores internos y externos relacionados mediante la escala de Warr-Cook-Wall. Los datos fueron analizados mediante regresión múltiple lineal simultánea, en la cual la variable respuesta fue satisfacción laboral, y las predictoras los factores internos/externos, para detectar aquellas asociadas significativamente ($p < 0,05$).

Resultados: Obtuvimos 171 encuestas de 91 odontólogas mujeres y 80 hombres, con un promedio $\pm$ desviación estándar de edad de $35,6 \pm 10,7$ años y una antigüedad laboral de $7,6 \pm 8,0$ años. Trabajan 22 ± 19 h en el sector público (51,5%), 10 ± 13 h contratado en clínicas privadas (26,3%) y 10 ± 12 h en clínicas propias (22,2%). El nivel de satisfacción laboral general fue $5,6 \pm 1,1$, de 7, con diferencia significativa para quienes trabajan en clínica propia ($6,05 \pm 0,84$). Este modelo explica el 75% de la satisfacción laboral, y las variables predictoras asociadas de manera significativa son: responsabilidad asignada, remuneración, compañeros de trabajo, horarios, condiciones físicas de trabajo y posibilidad de usar habilidades, esta última solo en odontólogos de consulta privada.

Conclusión: Los odontólogos encuestados presentan un alto nivel de satisfacción profesional, y este nivel se asocia en mayor medida a factores externos. Esta información debería ser considerada por futuros empleadores interesados en la satisfacción laboral de los odontólogos.

© 2014 Sociedad de Periodoncia de Chile, Sociedad de Implantología Oral de Chile y Sociedad de Prótesis y Rehabilitación Oral de Chile. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: sergiouribe@uach.cl (S.E. Uribe).

KEYWORDS

Dentist;
Professional practice;
Job satisfaction

Factors explaining the job satisfaction of dentists in Chile**Abstract**

Objective: To determine the factors that influence job satisfaction of dentists in Chile, in the cities of Puerto Montt and Valdivia.

Method: A cross-sectional study was conducted between April and August 2013. Two researchers (JL, VC) visited dentists working in the cities of Valdivia and Puerto Montt and asked them to answer a questionnaire about their level of job satisfaction (1-very dissatisfied to 7-very satisfied) as well as related intrinsic and extrinsic using the scale of Warr-Cook-Wall. Data were analyzed by simultaneous multiple-regression in which the linear response variable was job satisfaction and predictors were intrinsic/extrinsic factors, in order to detect those significantly associated ($P < .05$).

Results: A total of 171 questionnaires were completed by the dentists (91 female - 80 male), with a mean $\pm$ standard deviation age of 35.6 ± 10.7 years and seniority of 7.6 ± 8.0 years. They worked 22 ± 19 hours work in the public sector (51.5%), 10 ± 13 hours in contracted private practice (26.3%), and 10 ± 12 hours in private practice (22.2%). Overall job satisfaction level was 5.6 ± 1.1 , with a significant difference for those working in their private practice (6.05 ± 0.84). This model explains 75% of job satisfaction, and the predictors were significantly associated with the amount of responsibility given, income, colleagues and fellow workers, physical working conditions, and opportunity to use abilities, the last one only in dentists from private clinics.

Conclusion: The dentists surveyed have a high level of job satisfaction, and this level was associated mostly by extrinsic factors. This information should be considered by prospective employers interested in job satisfaction of dentists.

© 2014 Sociedad de Periodoncia de Chile, Sociedad de Implantología Oral de Chile y Sociedad de Prótesis y Rehabilitación Oral de Chile. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

Introducción

La oferta del mercado laboral odontológico en Chile ha variado de manera significativa a consecuencia del aumento de la matrícula universitaria. Mientras entre los años 1990-1999 la matrícula se incrementó un 83%, esta cifra fue del 253% entre los años 2000-2010¹. Es así como el año 2012 egresaron cerca de 1.200 dentistas². Sin embargo, falta información acerca del mercado laboral dental y de la percepción de los trabajadores, siendo la satisfacción laboral un aspecto esencial. La satisfacción laboral es el sentimiento de un individuo acerca de su trabajo³. Esta satisfacción se puede explicar por factores externos al profesional, como el salario, disponibilidad de horario y condiciones físicas del trabajo, o por factores internos, como la responsabilidad asignada, la posibilidad de utilizar las habilidades, la libertad para elegir el método de trabajo o el reconocimiento al trabajo bien realizado⁴. El conocer la satisfacción profesional y los factores que influyen sobre ella permite por un lado desarrollar políticas de empleo y proveer información relevante a los potenciales empleadores, mientras que por otro lado, permite mejorar la calidad de la atención de los pacientes, pues la satisfacción del profesional sanitario está asociada con la satisfacción del paciente⁵.

Estudios realizados en Australia⁶, Corea del Sur⁷, Suecia⁸, Egipto⁹, Holanda¹⁰ y Alemania¹¹ muestran altos niveles de satisfacción en odontólogos, con un predominio de factores internos que explican esta alta satisfacción. En Chile Rojas et al.¹² reportaron altos niveles de satisfacción laboral en una muestra de 100 profesionales odontólogos de la ciudad de Santiago, sin embargo no explican los factores de esta alta satisfacción. Por esta razón, el objetivo del presente

estudio será medir el nivel de satisfacción en un grupo de odontólogos del sur de Chile e identificar los factores asociados.

Material y método

Se realizó un estudio observacional analítico de corte transversal. Esta investigación adhiere las recomendaciones para el diseño y reporte de estudios que utilicen cuestionarios de Kelley et al.¹³ y aquellas acerca del reporte de estudios que utilicen métodos multivariados¹⁴.

Población y muestra

Se estimó la población base de odontólogos en sur de Chile (Valdivia y Puerto Montt) tomando en cuenta los registros del Colegio de Cirujanos Dentistas del año 2012, los registros en las guías de teléfonos, profesionales en los servicios de salud y en universidades de las ciudades citadas, estableciendo una población de 305 odontólogos. Los profesionales incluidos debían ser odontólogos y estar ejerciendo la profesión odontológica. Se calculó el tamaño muestral en 171 profesionales, considerando la proporción de variables explicativas de 10:1¹⁴, el nivel de satisfacción esperado¹², una potencia estadística del 80% y un error del 5%.

Instrumento de recolección de información

Se utilizó el cuestionario aplicado en odontólogos por Goetz et al.¹¹ basado en la escala de Warr-Cook-Wall (WCW)¹⁵

Tabla 1 Elementos del cuestionario WCW-es

Descripción	Ítem	Detalle
Medición de factores internos	Variedad de tareas que realizas en tu trabajo	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
	Posibilidad de utilizar habilidades	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
	Libertad para elegir método de trabajo	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
	Responsabilidad que se te ha asignado	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
	Horario de trabajo	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
Medición de factores externos	Remuneración	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
	Condiciones físicas del trabajo	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
	Compañeros de trabajo	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
Variable respuesta de satisfacción laboral	Satisfacción laboral general	Expresada en valores de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 es muy satisfecho
Aspectos demográficos	Edad	Expresada en años
	Género	Femenino o masculino
	Área de desempeño	Lugar donde trabaja la mayor parte del tiempo, pudiendo ser área pública, privada contratada o clínica propia
	Horas semanales de trabajo	Total de horas de trabajo odontológico a la semana
	Antigüedad laboral	Años que lleva en el lugar de trabajo con mayor número de horas a la semana

descrito en la [tabla 1](#), junto con la codificación. El cuestionario WCW de escala general de satisfacción evalúa aspectos internos y externos que explicarían la satisfacción laboral. Operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, y además recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. Se seleccionaron 9 de los 15 ítems originales, porque ya habían sido utilizados previamente en otra investigación con odontólogos¹¹. En la escala WCW el respondiente asigna valores de 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho) a cada una de las preguntas del cuestionario. Adicionalmente, el cuestionario recogió información demográfica.

Validación del instrumento de recolección de información

El cuestionario WCW fue traducido del inglés original por 3 traductores de manera independiente. Luego se compararon las traducciones para obtener una traducción de consenso. Posteriormente el cuestionario en español fue enviado a retraducir al inglés y comparado con la versión en inglés original para detectar alguna alteración. La versión en español fue modificada hasta llegar a un documento equivalente, obteniendo un cuestionario final WCW traducido (WCW-es). EL cuestionario WCW-es se validó en una muestra

no probabilística de 50 odontólogos, quienes completaron el cuestionario. Dos semanas después se les pidió que lo volvieran a contestar. Se calculó la consistencia interna mediante el test alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,86, por lo que se consideró la validez interna como satisfactoria¹⁶. La fiabilidad test-retest se evaluó mediante una correlación de Pearson, encontrando una correlación pre-post de $r=0,92$.

Recolección de los datos

Cada odontólogo fue visitado en su lugar de trabajo por 2 investigadoras (JI, VC), quienes le explicaron el objetivo de la investigación e invitaron a participar. No se ofreció incentivo. A quienes accedieron se les entregó el cuestionario en una copia impresa, la cual podía ser contestada de manera inmediata o podía requerir que pasaran luego a recoger el cuestionario. Los cuestionarios contestados fueron depositados cerrados por el respondiente en una caja cerrada para preservar el anonimato. Esta caja se abrió cuando se recopiló el tamaño muestral necesario. Además, algunos odontólogos fueron contactados mediante correo electrónico donde se les pidió contestar un formulario anónimo en línea que contaba con las mismas características del cuestionario en papel.

Tabulación de datos y análisis estadístico

Se consideraron para el análisis solo aquellos cuestionarios completos. La tasa de respuesta se calculó como total de cuestionarios completados dividido entre el total de odontólogos invitados a participar. Las respuestas de los cuestionarios fueron ingresados (VC, JI) en un formulario electrónico de Google Docs®. Luego fueron exportados al programa estadístico SPSS 20® para su análisis estadístico. Se consideraron los valores de $p < 0,05$ como evidencia fuerte para rechazar la hipótesis nula. Se obtuvieron estadísticas descriptivas de las variables recopiladas. Se verificó si existían diferencias en el nivel de satisfacción laboral entre las variables demográficas o entre promedios de grupos mediante el test de «t» de Student o ANOVA con *post hoc* de Bonferroni. Luego se hizo una matriz de correlaciones entre todas las variables explicativas para detectar multicolinealidad del modelo. Aquellas con un valor de inflación de varianza alto fueron eliminadas del modelo final. Se realizó un análisis de regresión múltiple lineal simultánea considerando como variable respuesta la satisfacción laboral, y como variables explicativas todas aquellas de la escala WCW-es. El ajuste de la bondad del modelo se reportó mediante R^2 y se consideró ajustado para un valor $> 0,6$. La validez interna del modelo predictivo se verificó mediante *bootstrapping*. Finalmente, se realizaron subanálisis para identificar variables predictoras específicas para distintos grupos demográficos.

Resultados

Se encuestó a 240 odontólogos para obtener 171 cuestionarios completos. Las características demográficas de los participantes se muestran en la [tabla 2](#).

El grado de satisfacción laboral general fue de promedio $\pm$ desviación estándar igual a $5,4 \pm 1,0$ de un máximo posible de 7. El nivel de satisfacción fue de $5,39 \pm 1,19$ en 80 hombres vs $5,52 \pm 0,99$ en 91 mujeres ($p = 0,4367$). Se encontró diferencias significativas para el grupo de odontólogos que declaran trabajar la mayor parte del tiempo en su clínica propia, con un nivel de satisfacción de $6,05 \pm 0,857$. El detalle de las puntuaciones por cada ítem y la satisfacción general se muestra en la [tabla 3](#).

El análisis de regresión múltiple lineal simultánea muestra que la combinación de las variables predictoras explica de manera significativa la satisfacción laboral general, $F(9,161) = 58,88$, $p < 0,001$, con 6 variables contribuyendo de manera significativa a la predicción. El valor de R^2 corregida fue de 0,75. Esto indica que el 75% de la variación de la satisfacción laboral general puede explicarse por este modelo ([tabla 4](#)).

El análisis por subgrupo reveló que el modelo muestra distintas variables predictivas significativas entre grupos, diferencias que se muestran en la [tabla 5](#).

Discusión

Se encontró un alto nivel de satisfacción en los odontólogos encuestados, con un predominio de factores externos

Tabla 2 Características de los participantes. No existen diferencias significativas de satisfacción laboral según características de edad y género

Aspecto	Detalle	N	%
Género	Hombre	80	46,7
	Mujer	91	53,3
Edad (años)	20 a 24	10	5,8
	25 a 29	66	38,7
	30 a 34	21	12,3
	35 a 39	20	11,7
	40 a 44	11	6,4
	45 a 49	13	7,6
	50 a 54	16	9,3
	55 a 59	12	7,0
Área de desempeño	60 a 64	2	1,2
	Área pública	88	51,5
	Área privada con contrato	45	26,3
	Clínica propia	38	22,2
Horas de trabajo a la semana promedio (desviación estándar)	En área pública	22,0 $\pm$ 19	
	En área privada contratada	10,0 $\pm$ 13	
	En clínica propia	10,0 $\pm$ 12	
	Horas totales	44,3 $\pm$ 10	
Antigüedad laboral	Años promedio (desviación estándar)	7,6 $\pm$ 8	

Tabla 3 Estadísticas descriptivas de los ítems de satisfacción laboral. Escala de 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho)

Factores	Ítem	Promedio $\pm$ desviación estándar
Internos	Variedad de tareas	5,6 $\pm$ 1,2
	Posibilidad de utilizar habilidades	5,9 $\pm$ 1,1
	Libertad para elegir método de trabajo	5,9 $\pm$ 1,1
	Responsabilidad asignada	5,9 $\pm$ 1,0
	Reconocimiento por el trabajo bien hecho	5,3 $\pm$ 1,3
Externos	Horario de trabajo	5,4 $\pm$ 1,3
	Remuneración	5,1 $\pm$ 1,4
	Condiciones físicas de trabajo	4,9 $\pm$ 1,6
	Compañeros de trabajo	5,7 $\pm$ 1,3
General	Satisfacción laboral general	5,4 $\pm$ 1,0

Tabla 4 Modelo de regresión múltiple simultánea donde se observa que la responsabilidad, remuneración, compañeros, horario y condiciones físicas explican de manera significativa la satisfacción laboral general

Tipo	Coeficiente B ^a	Error típ. de B	p	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
				Límite inferior	Límite superior
<i>Internos</i>					
Variedad de tareas	0,041	0,054	0,441	−0,064	0,147
Posibilidad de utilizar habilidades	0,086	0,060	0,150	−0,031	0,204
Libertad para elegir método de trabajo	0,058	0,048	0,225	−0,036	0,153
Responsabilidad asignada	0,235	0,052	< 0,005	0,132	0,339
Reconocimiento por el trabajo bien hecho	0,063	0,040	0,120	−0,017	0,142
<i>Externos</i>					
Horario de trabajo	0,132	0,034	< 0,005	0,065	0,199
Remuneración	0,170	0,036	< 0,005	0,099	0,241
Condiciones físicas de trabajo	0,085	0,035	0,015	0,016	0,153
Compañeros de trabajo	0,191	0,043	< 0,005	0,106	0,276
<i>Constante</i>	−0,468	0,303	0,124	−1,067	0,130

R² corregida = 0,75; F (9,161) = 58,88, p < 0,001.^a Variable dependiente: satisfacción laboral general.**Tabla 5** Diferencias de variables predictoras según grupos demográficos

Tipo	Variable	Según género		Según edad		Según lugar de trabajo		
		H	M	< 30 años	> 29 años	Público	Privado contratado	Clínica propia
Internas	Variedad de tareas	0,033*	0,606	0,702	0,288	0,780	0,197	0,327
	Posibilidad de utilizar habilidades	0,077	0,182	0,271	0,317	0,278	0,038*	0,485
	Libertad para elegir método de trabajo	0,687	0,430	0,714	0,262	0,057	0,059	0,843
	Responsabilidad asignada	0,007*	0,026*	0,149	0,007*	0,642	0,002*	0,001*
	Reconocimiento por el trabajo bien hecho	0,008*	0,93	0,028*	0,620	0,299	0,450	0,663
Externas	Horario de trabajo	0,501	0,016*	0,004*	0,008*	0,001*	0,011*	0,027*
	Remuneración	0,002*	0,013*	0,002*	0,029*	< 0,001*	0,506	0,088
	Condiciones físicas de trabajo	0,001*	0,105	0,424	0,048*	0,001*	0,374	0,432
	Compañeros de trabajo	< 0,001*	0,034*	0,126	< 0,001*	< 0,001*	0,243	0,011*
Predicción del modelo (R ²)		0,863	0,626	0,654	0,801	0,853	0,694	0,741
Nivel de satisfacción promedio ± desviación estándar		5,39 ± 1,19	5,52 ± 0,99	5,58 ± 0,97	5,36 ± 1,17	5,20 ± 1,07	5,44 ± 1,13	6,05 ± 0,857

Observamos que en hombres hay homogeneidad de factores internos y externos, mientras que en mujeres en su mayoría son externos. Las diferencias se pueden observar comparando los valores de p por grupo.

* Valores < 0,05.

que explican esta satisfacción, siendo en orden de más asociados: 1) responsabilidad asignada; 2) remuneración; 3) compañeros de trabajo; 4) horario de trabajo; 5) condiciones físicas de trabajo; y 6) posibilidad de utilizar habilidades. El reporte previo de Rojas et al.¹² muestra también altos niveles de satisfacción y nuestro reporte añade, por vez primera en Chile, una explicación acerca de los factores asociados a este nivel de satisfacción. Estos resultados permitirían además servir de base para comparaciones futuras, considerando el cambio en el mercado laboral producto del aumento exponencial de la matrícula universitaria. Para cuantificar este cambio, durante el 2008 el servicio de impuestos internos registró el inicio de actividades de 267 contribuyentes individuales para servicios odontológicos y 1.200 clínicas dentales, mientras que el 2012 fueron 450 contribuyentes y 1.585 clínicas¹⁷, es decir, un aumento del 68% y 32% respectivamente. La composición de la muestra sugiere el cambio demográfico que está ocurriendo en el mercado laboral dental de Chile, con una proporción equilibrada entre género, que trabajan la mitad del tiempo en el servicio público, y el resto del tiempo repartido en un servicio privado contratado y en la clínica propia. Anecdóticamente, esto podría representar un cambio comparado con épocas previas, donde los relatos de los odontólogos de más de 50 años indican que la práctica predominante era en la clínica propia. Sin embargo, el mayor cambio demográfico lo representan los grupos etarios, ya que el 56,6% de odontólogos tienen edades entre 20 a 34 años.

El que los odontólogos encuestados declaren un alto nivel de satisfacción es consistente con todos los estudios realizados en otros países^{6-9,11,18-20}, y muestra que Odontología es una carrera que ofrece un alto nivel de satisfacción profesional, tanto en Chile como en otros países. El presente estudio encontró niveles similares de satisfacción en odontólogos hombres y mujeres, jóvenes y mayores, pero se encontró una diferencia según el lugar de trabajo declarado. Los odontólogos que trabajan en clínica propia declaran una mayor satisfacción profesional. Asimismo, al examinar en más detalle qué variables podrían estar asociadas a este mayor nivel de satisfacción laboral se detectó que estos odontólogos declaran estar muy satisfechos con la responsabilidad que tienen, el horario de trabajo y los compañeros de trabajo. Esto se podría explicar porque un odontólogo que trabaja en su propia clínica está a cargo de todas las decisiones, y eso incluye el poder manejar y disponer de su tiempo, así como elegir al personal o colegas con los que trabaja.

Existen algunas limitaciones en el presente estudio. En primer lugar los datos analizados corresponden a los odontólogos que aceptaron contestar el cuestionario. Si bien un odontólogo que está contento con su profesión también podría estar más dispuesto a compartir su sentimiento con otras personas, se minimizó este sesgo con un tamaño muestral apropiado. Además, la tasa de respuesta que se obtuvo (71,25%) es similar a la reportada en otros estudios de profesionales de la salud²¹. Otra limitación se refiere al instrumento en sí, el cual operacionaliza aspectos cuantitativos en respuestas cerradas, sin poder recoger mayor información acerca de aspectos cualitativos que podrían explicar con mayor detalle la satisfacción laboral. Por esto, los resultados deben considerarse como preliminares. Futuras investigaciones deberían utilizar metodologías cualitativas

para explorar en detalle las razones que explican los hallazgos del presente estudio. Por otra parte, el constructo de la teoría de 2 factores de satisfacción laboral de la escala WCW deja fuera aspectos que podrían ser de interés en el ámbito dental, y que han sido explorados por otros estudios, como la posibilidad de especialización²², relación con los pacientes²³ e inteligencia emocional. Sin embargo, el cuestionario modificado utilizado en la presente investigación se enfoca a aspectos propios de la práctica laboral odontológica. Además, esta versión modificada ha sido utilizada previamente tanto en odontólogos¹¹ como en higienistas dentales²⁴ y otros profesionales de la salud²⁵, lo que permite comparar los resultados con estudios previos realizados en profesionales de otros países.

Si bien los niveles de satisfacción laboral encontrados en Chile son similares a los reportados en otros países, se encontraron diferencias en los factores asociados a esta satisfacción. Por un lado parte de esta variación podría deberse a que el cuestionario utilizado fue la versión modificada de 15 a 9 ítems. Elegimos utilizar el de 9 ítems por ser el más utilizado en dentistas y se encontró que los factores externos explican mejor la satisfacción laboral de los odontólogos chilenos encuestados. Los resultados indican que todos los factores externos (horario, remuneración, condiciones físicas y compañeros) predicen de manera significativa la satisfacción laboral, y solo 2 de 5 factores internos (posibilidad de utilizar habilidades en odontólogos trabajando en la práctica privada y responsabilidad otorgada) están presentes. La teoría de 2 factores de satisfacción laboral establece que la ausencia de factores externos se asocia a la insatisfacción laboral, mientras que la presencia de factores internos se asocia a la satisfacción laboral²⁶; son estos últimos de mayor importancia, ya que afectan de manera más permanente y estable la satisfacción laboral. Las diferencias observadas con el reporte de Goetz, quien encuentra que los odontólogos alemanes asocian su satisfacción laboral a la presencia de factores internos, podrían deberse a que la muestra de ellos tenía un promedio mayor de edad (46,1 años de promedio) y un mayor porcentaje de hombres (65,3%). En el presente estudio los odontólogos asocian su satisfacción laboral principalmente a factores externos, a saber en orden de importancia: la responsabilidad asignada (interno), la remuneración (externo), los compañeros de trabajo (externo), el horario de trabajo (externo), las condiciones físicas de trabajo (externo) y la posibilidad de usar sus habilidades (interno). Esto indicaría que existe una amenaza para la satisfacción laboral de los odontólogos en Chile. Si los odontólogos asocian su satisfacción a factores externos, como la remuneración, y considerando el aumento del mercado laboral dental (la oferta) sin que exista un aumento de la población que se atiende (la demanda), es probable esperar que los ingresos de los odontólogos disminuyan en la próxima década, afectando, por lo tanto, su nivel de satisfacción laboral. Lo mismo podría ocurrir con los horarios disponibles, las condiciones físicas de trabajo y responsabilidades asignadas. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los odontólogos encuestados trabajan en más de un lugar. Futuras investigaciones podrían eliminar esta potencial fuente de sesgo entrevistando y seleccionando odontólogos que trabajen a tiempo completo en el servicio público, en consulta privada contratada o en consulta propia.

Llama la atención el hecho de que la posibilidad de hacer acciones variadas no se asocie a una mayor satisfacción laboral. Esto podría indicar que los odontólogos chilenos enfocan su práctica en unas pocas acciones y se sienten satisfechos con esto, a diferencia de lo que reportan otros estudios, donde la variedad de acciones clínicas es un factor importante de la satisfacción laboral¹¹.

El análisis realizado se orientó a buscar aspectos que explicaran aspectos generales y comunes en la población estudiada. Si bien se podrían haber realizado subanálisis más precisos, estos habrían entregado información acerca de subgrupos particulares. Sin embargo, se realizaron subanálisis entre algunos subgrupos. Al buscar diferencias entre subgrupos, como se muestra en la [tabla 5](#), encontramos que de los factores externos los hombres asocian la satisfacción laboral con las condiciones físicas de trabajo, las mujeres con la posibilidad de disponer del horario y ambos con las remuneraciones y los compañeros de trabajo. Los factores internos, a saber, la posibilidad de utilizar habilidades, libertad en el trabajo y responsabilidad fueron asociados significativamente con la satisfacción laboral por los odontólogos que trabajan contratados en clínicas privadas. Vale la pena recalcar que esta asociación con la satisfacción laboral se refiere a la presencia o ausencia de estos factores. Esto podría evidenciar que si bien los niveles de satisfacción son similares en todos los grupos, existen predictores distintos según el lugar de trabajo y el género. Un empleador público debería preocuparse de aquellos factores externos, mientras que quienes trabajan en el sector privado contratado asocian su satisfacción laboral a la libertad para elegir métodos de trabajo, la posibilidad de utilizar habilidades y la responsabilidad asumida. En ambos grupos el horario se asocia a la satisfacción laboral. Por otro lado, quienes trabajan en su clínica propia asocian principalmente su satisfacción laboral a la responsabilidad que tienen.

En conclusión, los odontólogos encuestados declaran un alto nivel de satisfacción, siendo esta explicada en su mayor proporción por factores externos. Esta información podría ser considerada por potenciales empleadores para crear condiciones que tiendan a mejorar la satisfacción laboral de los odontólogos contratados, ya sea en el sector público o privado.

Autoría

La presente investigación es parte del seminario de titulación de JI y VC como parte de los requisitos para optar al Grado de Licenciado en Odontología. Escuela de Odontología, Facultad de Medicina, Universidad Austral de Chile. SU propuso la investigación, el diseño y metodología, realizó la búsqueda bibliográfica inicial, el análisis estadístico final y escribió el manuscrito. JI y VC redactaron el protocolo inicial, seleccionaron la muestra, validaron el cuestionario, recopilaron y tabularon los datos e hicieron el análisis estadístico inicial. Todos los autores corregimos y aprobamos la versión final del manuscrito.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener vínculo con cualquiera de los productos mencionados en este estudio.

Agradecimientos

Al Dr. Roberto Irribarra, presidente del Colegio de Cirujano-Dentistas de Chile y al Prof. Santiago S. Gómez, por la lectura crítica del borrador y sus valiosos comentarios. Además, al anónimo revisor por sus precisas sugerencias que enriquecieron el borrador original.

Bibliografía

1. Rolando R, Salamanca J, Aliaga M. Evolución matrícula educación superior de Chile periodo 1990-2009 [Internet]. 2010 [consultado 7 Ago 2013]. Disponible en: <http://www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/Publicaciones/Estudios/5Estudio-Evolucion-Matricula-Historica-1990-2009.pdf>
2. Irribarra R. Odontología: una profesión en crisis. [Internet]. Opinión. 2013 [citado 8 Jul 2013]. Disponible en: <http://www.cambio21.cl/cambio21/site/artic/20130805/pags/20130805095859.html>
3. Locke EA. What is job satisfaction? *Organ Behav Hum Perform.* 1969;4:309-36.
4. Herzberg F. The motivation to work. New Brunswick, N.J., U.S.A: Transaction Publishers; 1993.
5. Haas JS, Cook EF, Puopolo AL, Burstin HR, Cleary PD, Brennan TA. Is the professional satisfaction of general internists associated with patient satisfaction? *J Gen Intern Med.* 2000;15:122-8.
6. Luzzi L, Spencer AJ. Job satisfaction of the oral health labour force in Australia. *Aust Dent J.* 2011;56:23-32.
7. Jeong SH, Chung JK, Choi Y-H, Sohn W, Song KB. Factors related to job satisfaction among South Korean dentists. *Community Dent Oral Epidemiol.* 2006;34:460-6.
8. Ordell S, Söderfeldt B, Hjalmsen K, Berthelsen H, Bergström K. Organization and overall job satisfaction among publicly employed, salaried dentists in Sweden and Denmark. *Acta Odontol Scand.* 2013;71:1443-52.
9. Fahim AE. Predictors of job satisfaction among practicing dentists at hospitals in Suez Canal Area, Egypt. *Int J Occup Med Environ Health.* 2013;26:49-57.
10. Jerković-Čosić K, van Offenbeek MAG, van der Schans CP. Job satisfaction and job content in Dutch dental hygienists. *Int J Dent Hyg.* 2012;10(3):155-62.
11. Goetz K, Campbell SM, Broge B, Dörfer CE, Brodowski M, Szczesny J. The impact of intrinsic and extrinsic factors on the job satisfaction of dentists. *Community Dent Oral Epidemiol.* 2012;40:474-580.
12. Rojas G, Misrahi C, Abarca G. Situación de estrés, salud mental y satisfacción laboral en dentistas colegiados de Santiago de Chile, en el año 2003. *Rev Dent Chile.* 2006;97:14-7.
13. Kelley K, Clark B, Brown V, Sitzia J. Good practice in the conduct and reporting of survey research. *Int J Qual Heal Care.* 2003;15:261-6.
14. Bagley SC, White H, Golomb BA. Logistic regression in the medical literature: Standards for use and reporting, with particular attention to one medical domain. *J Clin Epidemiol.* 2001;54:979-85.
15. Warr P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J Occup Psychol.* 1979;52:129-48.
16. Bland JM, Altman DG. Statistics notes: Cronbach's alpha. *BMJ.* 1997;314:572.
17. Irribarra R. Comunicación personal [Correo electrónico] 24-09-2013. Enviado a Sergio Uribe.
18. Gilmour J, Stewardson DA, Shugars DA, Burke FJT. An assessment of career satisfaction among a group of general dental practitioners in Staffordshire. *Br Dent J.* 2005;198:701-4.

19. Logan HL, Muller PJ, Berst MR, Yeane DW. Contributors to dentists' job satisfaction and quality of life. *J Am Coll Dent.* 1997;64:39-43.
20. Purienė A, Petrauskienė J, Janulytė V, Balciuniene I. Factors related to job satisfaction among Lithuanian dentists. *Stomatol Issued Public Inst Odontol Stud Al.* 2007;9:109-13.
21. Martins Y, Lederman RI, Lowenstein CL, Joffe S, Neville BA, Hastings BT, et al. Increasing response rates from physicians in oncology research: A structured literature review and data from a recent physician survey. *Br J Cancer.* 2012;106(6):1021-6.
22. Bryant-Lukosius D, Green E, Fitch M, Macartney G, Robb-Blenderman L, McFarlane S, et al. A survey of oncology advanced practice nurses in Ontario: Profile and predictors of job satisfaction. *Nurs Leadersh Tor Ont.* 2007;20:50-68.
23. Bates LF, Buehler AM, Boynton JR, Majewski RF, Inglehart MR. Pediatric dentists' job satisfaction: Results of a national survey. *Pediatr Dent.* 2013;35:343-50.
24. Turner S, Ross MK, Ibbetson RJ. Job satisfaction among dually qualified dental hygienist-therapists in UK primary care: A structural model. *Br Dent J.* 2011;210:E5.
25. Dowell AC, Westcott T, McLeod DK, Hamilton S. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among New Zealand health professionals. *N Z Med J.* 2001;114:540-3.
26. Sachau DA. Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Hum Resour Dev Rev.* 2007;6:377-93.