

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**



TESIS

**“Condición laboral y productividad en los internos de odontología
del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco - 2024”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE
SALUD**

AUTORA: Dávila Martel, Brillis Consuelo

ASESOR: Chamorro Huete, Luis Joel

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud pública en Odontología

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Salud ocupacional

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72774143

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22412707

Grado/Título: Doctor en medio ambiente y desarrollo sostenible

Código ORCID: 0000-0002-5049-5887

DATOS DE LOS JURADOS:

H

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ortega Buitrón, Marisol Rossana	Doctora en ciencias de la salud	43107651	0000-0001-6283-2599
2	Palma Lozano, Diana Karina	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	43211803	0000-0003-4520-7374
3	López Beraun, Pablo Alonso	Maestro en Ciencias de la Salud, con mención en Odontoestomatología	72271065	0000-0001-6491-0298



UNIVERSIDAD DE HUANUCO
ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día 25 del mes de julio del año 2025, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dra. Marisol Rossana ORTEGA BUITRON (PRESIDENTA)
- Mg. Diana PALMA LOZANO (SECRETARIA)
- Mg. Pablo Alonso LOPEZ BERAUN (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N°464-2025-D-EPG-UDH, de fecha 22 de julio de 2025, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: **"CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS INTERNOS DE ODONTOLOGÍA, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN, HUÁNUCO – 2024"**; presentado (a) por el/la graduando **Brillis Consuelo DAVILA MARTEL**, para optar el Grado Académico de Maestro con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de trece y cualitativo de suficiente.

Siendo las 12:30 horas del día 25 del mes de julio del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. Marisol Rossana ORTEGA BUITRON
Código ORCID: 0000-0001-6283-2599
DNI: 43107651

SECRETARIA

Dra. Diana PALMA LOZANO
Código ORCID: 0000-0003-4520-7374
DNI: 43211803

VOCAL

Mg. Pablo Alonso LÓPEZ BERAUN
Código ORCID: 0000-0001-6491-0298
DNI: 72271065



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BRILLIS CONSUELO DÁVILA MARTEL, de la investigación titulada "Condición laboral y productividad en los internos de odontología, Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2024", con asesor(a) LUIS JOEL CHAMORRO HUETE, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 290-2024-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 17 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 28 de mayo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

172. Dávila Martel, Brillis Consuelo.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	6%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
5	distancia.udh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.unheval.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres con todo mi corazón por haberme convertido en la persona que soy hoy; muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluido este. Me educaron con normas y libertad, pero al final siempre me motivaron para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

Mi familia, mis amigos y esas personas especiales en mi vida son, en realidad, un solo grupo: seres queridos que son un apoyo increíblemente valioso en mi vida cotidiana como ser humano. No puedo expresar lo agradecido que estoy por la confianza que han depositado en mí, especialmente porque he contado con su increíble apoyo desde que tengo memoria.

Este nuevo logro se lo debo en gran parte a vosotros; he podido completar con éxito un proyecto que al principio parecía una tarea enorme e interminable.

Quiero dedicar mi tesis a vosotros, personas maravillosas que me proporcionáis amor, bienestar y los pequeños placeres de la vida.

Quiero dar las gracias a esos seres queridos que siempre están en mi corazón.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.1. PROBLEMA ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. TEORÍAS.....	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	22
2.3.1. CONDICIÓN LABORAL	22
2.3.2. CLASIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES	24
2.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	37
2.4.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (HI)	37
2.4.2. HIPÓTESIS NULA (HO).....	37
2.5. VARIABLES.....	38

2.5.1. VARIABLE DE INTERVENCIÓN	38
2.5.2. VARIABLE DE CONTRASTACIÓN	38
2.5.3. VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN	38
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.1. ENFOQUE	41
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.3. DISEÑO	41
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.2.1. POBLACIÓN	42
3.2.2. MUESTRA	42
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.3.1. TÉCNICAS	43
3.3.2. INSTRUMENTOS:	43
3.3.3. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS SE TENDRÁN EN CUENTA LOS SIGUIENTES PROCEDIMIENTOS	43
3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	44
3.4.1. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO	44
3.4.2. TÉCNICA DE ANÁLISIS	44
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS	46
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	46
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	49
CAPÍTULO V	50
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
5.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	50
5.2. RELACIÓN ENTRE LA CONDICIÓN FÍSICA Y LA PRODUCTIVIDAD	51
5.3. RELACIÓN ENTRE LA CONDICIÓN PSICOLÓGICA Y LA PRODUCTIVIDAD	51
5.4. RELACIÓN ENTRE LA CONDICIÓN SOCIAL Y LA	

PRODUCTIVIDAD	52
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	56
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024	46
Tabla 2. Sexo de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024	47
Tabla 3. Relación entre condición física y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024	47
Tabla 4. Relación entre la condición psicológica y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024	48
Tabla 5. Relación entre la condición social y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024	48
Tabla 6. Relación entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024	49
Tabla 7. Prueba de chi cuadrado en la productividad de los internos	49

RESUMEN

El estudio de investigación expone como **objetivo:** Determinar la relación entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024. **Material y método:** el estudio es de carácter observacional, transversal con un enfoque cuantitativo, donde se trabajó con una población muestral de 25 internos de odontología, para la recolección de muestra se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de productividad laboral, y condición laboral. **Resultados:** Se evidenció que los internos de odontología con una condición física regular presentaron una productividad eficiente con el 52%, mientras los que tuvieron una condición mala presentaron una productividad deficiente con el 1%, mientras que los internos con una condición psicológica buena presentaron una productividad eficiente con el 8%, con condición psicológica regular y una productividad eficiente con el 52%. Los internos de odontología con una condición social regular presentaron una productividad eficiente con el 55%, mientras que los que tuvieron una condición social mala presentaron una productividad deficiente con el 6%. **Conclusión:** Existe una relación significativa entre la condición laboral y la productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán en Huánuco, durante el año 2024, resultados que fueron corroborados mediante la significancia del valor $p = 0.001$.

Palabras Clave: Condición, productividad, internos, odontología, hospital, valdizán.

ABSTRACT

The research study sets out as its **objective:** to determine the relationship between working conditions and productivity of dental interns at the Hermilio Valdizán Regional Hospital, Huánuco 2024. **Material and method:** This study is observational, cross-sectional with a quantitative approach, working with a sample population of 25 dental interns. The survey technique was used to collect the sample and the labor productivity and working condition questionnaire was used as an instrument. **Results:** It was shown that dental interns with a regular physical condition had efficient productivity of 52%, while those with a poor condition had poor productivity of 1%, while interns with a good psychological condition had efficient productivity of 8%, and those with a regular psychological condition had efficient productivity of 52%. Dental interns with a regular social condition had efficient productivity of 55%, while those with a poor social condition had poor productivity of 6%. **Conclusion:** There is a significant relationship between the working conditions and the productivity of dental interns at the Hermilio Valdizán Regional Hospital in Huánuco, during the year 2024, results that were corroborated by the significance of the p value = 0.001.

Keywords: Condition, productivity, inmates, dentistry, hospital, Valdizan.

INTRODUCCIÓN

La productividad laboral en el servicio de salud es un tema importante, ya que influye directamente en la calidad de la atención prestada a los pacientes y en la eficiencia de los procesos organizativos. Los internos de odontología desempeñan un papel fundamental en la atención y el tratamiento de los pacientes en los hospitales, especialmente en instituciones educativas como el Regional Hermilio Valdizán Huánuco. Sin embargo, su rendimiento puede verse afectado por diversas condiciones laborales. Estas condiciones afectan no solo a los aspectos físicos, sino también a los psicológicos y sociales de la capacidad de una persona para satisfacer las exigencias del lugar de trabajo.

En años recientes, múltiples estudios han examinado la relación entre las condiciones laborales y la productividad en el sector salud, particularmente en profesionales en formación. No obstante, hay una carencia de investigaciones específicas que analicen cómo las diversas dimensiones de las condiciones laborales afectan directamente la productividad de los internos de odontología, particularmente en entornos hospitalarios en Perú. En este sentido, la investigación realizada busca llenar ese vacío, analizando las tres dimensiones principales: la condición física, psicológica y social de los internos, con el objetivo de determinar su relación con el desempeño en sus actividades diarias dentro del hospital.

El presente estudio se propone como objetivo principal identificar cómo la condición laboral (física, psicológica y social) de los internos de odontología influye en su productividad en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco durante el período 2024. Este análisis es relevante no solo para mejorar el desempeño de los internos, sino también para optimizar la calidad del servicio odontológico ofrecido a la comunidad, al mismo tiempo que contribuye al bienestar de los futuros profesionales de la salud.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las condiciones del lugar de trabajo son un factor crucial en la vida profesional que influye directamente en el bienestar, la productividad y la satisfacción de los estudiantes de odontología. Para optimizar los entornos de trabajo y promover el desarrollo empresarial sostenible, es esencial investigar más a fondo este concepto ⁽¹⁾. Esto abarca varios ámbitos, que van desde el entorno físico y las herramientas disponibles hasta aspectos psicológicos como la carga de trabajo, el liderazgo y la cultura organizativa. La productividad de los residentes de odontología es un elemento fundamental para el éxito de los programas de formación y la calidad de la atención al paciente ⁽²⁾. Esto implica un servicio de alta calidad, la reducción de costes y un trabajo eficiente para garantizar la supervivencia en su entorno a través de la adaptabilidad. Esto implica un servicio de excelencia, calidad y reducción de costes, con el objetivo de lograr una producción eficiente y garantizar la supervivencia en su entorno a través de la adaptabilidad ⁽³⁾. Este proceso vincula el conocimiento con otros conceptos, facilitando la exploración de nuevos significados y alternativas para su aplicación. El conocimiento se utiliza para diseñar, controlar y evaluar procesos en entornos sanitarios complejos, tanto públicos como privados, lo que permite la creación de intervenciones eficaces y la gestión del conocimiento social. La situación actual del sistema sanitario público es motivo de gran preocupación, dado que nos encontramos en un contexto de creciente desarrollo y competencia, en el que la población expresa su insatisfacción con la atención recibida en estos centros ⁽⁴⁾.

La situación actual del sistema de salud pública es motivo de gran preocupación, dado que nos encontramos en un contexto de creciente desarrollo y competencia, en el que la población expresa su insatisfacción con la atención recibida en estos centros. Por lo tanto, es imperativo llevar a cabo un análisis exhaustivo del estado de todos los servicios prestados por las

instituciones de salud. En este contexto, se está realizando un estudio sobre los servicios odontológicos en los centros de atención primaria en Perú. Hemos decidido investigar y analizar las condiciones de trabajo de los odontólogos en formación en el Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, así como la influencia de estos factores en la productividad de los servicios. El objetivo es proporcionar una atención de mayor calidad y garantizar la estandarización de estos elementos en todas las instalaciones del ministerio.

A nivel internacional, diversos estudios indican que aproximadamente el 60 % de los internos de salud reportan deficiencias en sus condiciones de trabajo, entre ellas cargas de trabajo excesivas, supervisión docente inadecuada, falta de equipos apropiados y falta de reconocimiento económico, lo que puede afectar negativamente el desempeño y el aprendizaje clínico-práctico de los internos de odontología. Este fenómeno no solo limita el crecimiento profesional individual, sino que también afecta la calidad de los servicios odontológicos que se ofrecen a la población usuaria ⁽⁵⁾.

En el contexto nacional, la situación no es diferente. Según el Ministerio de Salud del Perú, cerca del 65% de los internos de odontología manifiestan condiciones laborales adversas que repercuten en bajos niveles de productividad y satisfacción laboral. La falta de infraestructura adecuada (reportada por el 70% de los internos encuestados), sumado al escaso soporte docente (60%) y a la sobrecarga de trabajo (75%), son problemas persistentes en la mayoría de los hospitales regionales y establecimientos públicos del país ⁽⁶⁾.

A nivel local no se encontró antecedentes donde nos den a conocer la magnitud de la problemática acerca de la condición laboral de los internos de odontología, por ello la importancia del estudio que nos permitió observar cuál fue la situación laboral y productividad de los internos del Hospital Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco.

Entre las posibles causas que se puede encontrar para que la producción del interno de odontología sea deficiente vendría a hacer: una carga horaria que supera la jornada regular, sin mecanismos formales de compensación.

Está sobre exigencia responde a la escasez de personal odontológico en hospitales públicos, lo que obliga a los internos a asumir funciones que exceden su rol formativo ⁽⁷⁾. La falta de una retribución económica durante el internado genera insatisfacción y compromete el bienestar del interno. Esta precarización laboral incide directamente en su motivación y, por ende, en su desempeño productivo ⁽⁸⁾. La deficiencia en equipamiento, materiales odontológicos, y espacios físicos apropiados limita el accionar clínico del interno, impidiendo la ejecución eficiente de actividades y restringiendo su capacidad de atención continua y de calidad ⁽⁹⁾. La falta de acompañamiento pedagógico por parte de los profesionales responsables conlleva un aprendizaje desestructurado y, en consecuencia, a la ejecución de procedimientos clínicos con menor respaldo formativo, afectando la confianza y el rendimiento del interno. Un clima institucional donde los internos no son considerados como parte activa del equipo de salud, sino como mano de obra gratuita, genera desgaste emocional, desmotivación e incluso estrés crónico, factores altamente relacionados con la baja productividad ⁽¹⁰⁾.

Lo que conlleva como consecuencia a una condición laboral deficiente de los internos de odontología que repercute negativamente en su productividad, manifestándose en una disminución del rendimiento clínico, desmotivación académica y un deterioro progresivo de su bienestar físico y mental. La sobrecarga de funciones, la ausencia de incentivos, y la carencia de recursos materiales y supervisión adecuada afectan directamente el desarrollo de competencias profesionales integrales, limitando la calidad de las atenciones brindadas. Esta situación, además, incrementa el riesgo de trastornos emocionales como ansiedad, agotamiento o síndrome de burnout, y genera un rechazo progresivo hacia el ejercicio profesional en el sistema de salud pública.

Como resultado, el estudio resulta muy útil para la gestión de los servicios de salud, ya que ayuda a identificar y analizar de manera objetiva las condiciones de trabajo de los odontólogos, quienes desempeñan un papel fundamental en la atención primaria y el funcionamiento de los centros de salud públicos. La evaluación de su nivel de productividad en relación con

factores institucionales como la infraestructura, la supervisión, la carga de trabajo y las políticas de apoyo académico proporciona a los gestores información útil para tomar decisiones que mejoren los procesos de aprendizaje y apoyo a lo largo del tiempo. Como gestor, conocer estas dinámicas le ayuda a aprovechar al máximo sus recursos humanos, poner en marcha estrategias para fortalecer su institución y crear entornos de trabajo que favorezcan tanto el crecimiento profesional de sus empleados como la calidad del servicio que presta a sus clientes. Además, este estudio contribuye a crear una cultura organizativa más justa y eficaz, acorde con los principios de equidad, bienestar de los trabajadores y sostenibilidad del sistema sanitario.

Por ello, con el desarrollo del trabajo de investigación se propone dar a conocer la relación que existe entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2024.

1.2. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024?

1.2.1. PROBLEMA ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre la **condición física** y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024?

¿Cuál es la relación entre la **condición psicológica** y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024?

¿Cuál es la relación entre la **condición social** y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la relación entre la condición física y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024.

Identificar la relación entre la condición psicológica y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024.

Identificar la relación entre la condición social y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024.

1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La justificación teórica del estudio se basó en que proporcionará nuevos conocimientos sobre la orientación del personal del centro de salud, haciendo hincapié en la importancia de comprender las condiciones de trabajo, concretamente el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, que promueve entornos laborales justos, seguros y equitativos que garantizan el bienestar de los empleados y mejoran su rendimiento profesional en una línea de investigación de salud pública.

La justificación se basa en la práctica, ya que fue posible impartir charlas informativas a estudiantes de odontología que habían completado sus últimos años de formación profesional en la universidad tras conocer las condiciones laborales de los empleados. Estas charlas abarcaron diversos temas, como el rendimiento laboral, el sector profesional, el horario de trabajo y la satisfacción

con los ingresos mensuales.

Asimismo, se proporciona una justificación metodológica, dado que la presente investigación establece un precedente para estudios futuros y permite la aplicación de herramientas o instrumentos de recolección de datos validados por expertos. Además, se definieron las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las limitaciones encontradas en el trabajo de investigación fue la escasa información y estudios realizados a nivel local, limitaciones que fueron superadas mediante estudios que fueron encontrados a nivel nacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Venezuela, 2023, Sánchez ⁽¹¹⁾ El estudio, titulado Relación del conflicto organizacional y desempeño laboral en instituciones públicas de salud, Basada en el campo, no experimental y transversal, utilizó una metodología positivista, cuantitativa, descriptiva, correlacional. Se usó una muestra de 18 personas. Para recopilar los datos se utilizó el cuestionario CO-DL, que consta de 32 ítems en una escala Likert con cinco opciones. El resultado: el análisis de los datos mostró que surgen conflictos entre los líderes y los empleados, así como en las revisiones laborales. Se atribuyen diferentes valores personales y cuestiones a las causas. Los factores organizativos son importantes para los empleados, y los dos principales son la autoestima y el rendimiento laboral. En las instituciones de salud pública, los conflictos organizativos relacionados con el rendimiento del personal odontológico indican insatisfacción con circunstancias desfavorables, lo que tiene efectos algo perjudiciales en el rendimiento.

En Colombia, 2022, Betancur et al. ⁽¹²⁾ Se desarrolló un estudio titulado: Condiciones laborales y satisfacción de los graduados de Ortodoncia, Universidad Cooperativa de Colombia. Estudio exploratorio con metodología descriptiva transversal sobre toda la población de graduados del programa. Los datos se recolectaron mediante encuesta. Se utilizó un análisis uni variado para describir los datos y un análisis bi variado para encontrar asociaciones. Según los resultados, el 65% de los participantes reportó un tiempo de respuesta de menos de 6 meses para su empleo. Los contratos de servicio se vuelven más comunes. En cuanto a la estabilidad laboral, el 76,3% de la población reportó una estabilidad alta o muy alta, mientras que el 55,2% reportó una

satisfacción contractual alta o moderada. En general, el 89,5% estaba satisfecho con su trabajo. Concluyendo que el 73,7% dijo que la formación académica fue buena y el 100% dijo que les proporcionó buenas habilidades laborales. Las perspectivas de empleo de los graduados son sólidas, incluyendo una rápida incorporación al mercado laboral. Los ingresos son altos frente a los promedios del país, pero estudios específicos sobre aspectos como la contratación, las horas trabajadas y la flexibilidad laboral pueden deteriorar el ejercicio profesional de los especialistas.

En Argentina, 2022, Niemes y Chávez ⁽¹³⁾ desarrollaron un estudio titulado Clima Laboral y Productividad de los Servicios de Salud. Llevó a cabo un estudio cuantitativo en la Red Municipal de Salud de Machala mediante un enfoque documental, correlacional, descriptivo y exploratorio. Instrumentos utilizados: estadísticas de atención de varias especialidades médicas en cada centro médico de la red, con 132 trabajadores de la red. El análisis por especialidad mostró el 72% de eficiencia de la odontología, seguido por el 70% de Pediatría, el 69% de Medicina general y el 68% de Gineco obstetricia. Los resultados demuestran el comportamiento eficiente de la Red de Salud Machala, ya que las diferencias en los indicadores de eficiencia no son estadísticamente significativas. Hubo correlación moderada y fuerte entre el desarrollo de competencia, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, apoyo y asistencia, estabilidad laboral y emocional y autopercepción, indicando un ambiente de trabajo eficiente y saludable en la toma de decisiones. Concluyendo que el análisis del clima laboral identificó diferencias, ya que tres de las nueve unidades de salud estudiadas presentan riesgos medios más altos, mientras que dos presentan riesgos bajos.

En México, 2020, Huertas et al. ⁽¹⁴⁾, desarrollo un estudio titulado: Clima organizacional y percepción de la calidad de los servicios de salud en la Clínica Odontológica RX Dent de la ciudad de Tuluá en el año 2020, Se utilizó una metodología descriptiva y transversal, que abarcó una

población de 152 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario Servqual. Se trata de un enfoque sistemático para evaluar los factores fundamentales que permiten medir la calidad de los servicios ofrecidos. Los resultados muestran que los trabajadores siguen la tendencia de los datos según la antigüedad de la institución. Las subvariables de liderazgo y reciprocidad tienen promedios más bajos, pero los resultados son en general positivos. Además, el personal con menos de un año de antigüedad obtuvo las puntuaciones medias más bajas, con un valor de 2. Las subvariables de reciprocidad y motivación fueron satisfactorias para ambos grupos, teniendo en cuenta la antigüedad en la institución, con medianas entre 3,1 y 3,3, lo que indica una similitud significativa. Los datos medios muestran un rendimiento algo satisfactorio en cuanto a la antigüedad en la institución. La relación entre la calidad y el clima organizacional muestra que ambos son satisfactorios. Las estadísticas muestran una fuerte correlación entre las dos variables.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Perú (Lima), 2024, Ramírez ⁽¹⁵⁾ desarrolló un estudio titulado: Competencias digitales y productividad laboral en trabajadores de salud del departamento de odontología de un hospital policial, Lima, 2023, Se basó en investigación básica, con un diseño no experimental y un nivel correlacional en su metodología. Se realizó una encuesta utilizando un cuestionario como herramienta. Los resultados mostraron que el 53,7 % tenía un alto nivel de competencias digitales y el 85 % tenía una alta productividad laboral. Se observaron niveles altos en eficacia (79 %), efectividad (80 %) y eficiencia (87,4 %). Se observó una correlación moderadamente positiva y una relación significativa entre la productividad laboral y las competencias digitales ($p < 0,001$). Se encontró que ambas variables tenían una correlación positiva moderada.

En Perú (Arequipa), 2023, Calderón y Cancapa ⁽¹⁶⁾, desarrollo un estudio titulado: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ODAM Odontología - Arequipa,

2022, El enfoque cuantitativo utilizado en este estudio es no experimental, correlacional y transversal en su metodología. Se utilizó un censo como técnica de recopilación de datos. La mayoría de los empleados (21,66 %) no desempeñan adecuadamente sus funciones, mientras que el 38,34 % expresó su deseo de mejorar profesionalmente y el 43,3 % demostró habilidades y capacidades en su trabajo. Se encontró una correlación positiva significativa entre el entorno laboral y el rendimiento, lo que indica que la mejora del entorno laboral aumenta el rendimiento del personal, lo que a su vez reduce la rotación y los costes de formación para la empresa.

En Perú (Lima), 2023, Gonzales ⁽¹⁷⁾, desarrolló un estudio titulado: Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022, Con un diseño no experimental y una metodología básica, cuantitativa, transversal y correlacional. Se administraron dos cuestionarios altamente fiables (con valores alfa de Cronbach de 0,813 y 0,760, respectivamente). En cuanto a los aspectos físicos, psicológicos y sociales, los participantes calificaron las condiciones de trabajo como justas o malas, lo que representa el 80 % de los participantes. En cada área, solo entre el 20 % y el 25 % consideró que las condiciones eran adecuadas. Los problemas que afectaban a la motivación y al rendimiento se manifestaban en la comunicación, las relaciones interpersonales y las estructuras verticales dentro de la organización. Por lo tanto, se puede concluir que la satisfacción laboral está directamente relacionada con las condiciones de trabajo, debido a la elevada correlación positiva entre ambas ($r = 0,966$; $p < 0,001$).

En Perú (Lima), 2022. Silvestre ⁽¹⁸⁾ desarrolló un estudio titulado: Situación laboral de los egresados de la escuela académica profesional de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú 2022, presentó una metodología prospectiva en la que se elaboró, validó y digitalizó un cuestionario sobre la situación laboral de los graduados entre 2015 y 2019. Según los resultados, el 90,9 % de los graduados en

odontología carecen de especialización, el 88,6 % trabajan como dentistas, el 46,2 % son autónomos, el 2 % trabajan en el sector privado, el 55,3 % están satisfechos con su salario mensual, el 59,8 % trabajan menos de 8 horas al día, el 51,5 % trabajan en su propia consulta y el 1,5 % trabajan en el sector público. El 2 % trabaja en el sector privado, el 55,3 % está satisfecho con su salario mensual, el 59,8 % trabaja menos de 8 horas al día, el 51,5 % trabaja en su propia consulta y el 51,5 % experimenta algún grado de estrés en su trabajo como odontólogo. Se concluye que el 18,2 % de los graduados de la facultad de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener están muy satisfechos con su campo de trabajo, el 43,9 % están satisfechos, el 32,6 % se consideran regularmente satisfechos, el 3 % están insatisfechos y el 2,3 % están muy insatisfechos con su campo de trabajo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

No se encontraron antecedentes a nivel local con relación a las variables en estudio

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍAS

- **Teoría de la demanda y control**

Robert Karasek desarrolló la Teoría de la Demanda y el Control (también conocida como modelo de Control de la Demanda) para explicar el estrés en el lugar de trabajo y sus efectos sobre la salud. Según esta teoría, el estrés en el lugar de trabajo surge de la interacción de dos dimensiones básicas: las exigencias psicológicas del trabajo (carga de trabajo, presión del tiempo, nivel de atención requerido) y el grado de control o autonomía que tiene el empleado sobre sus tareas (capacidad para tomar decisiones, desarrollo de habilidades). Según este modelo, los trabajos que combinan altas exigencias y bajo control (trabajos de alta tensión) son los más perjudiciales para la salud, mientras que los trabajos con altas exigencias, pero también con alto

control (trabajos activos) pueden fomentar el aprendizaje y la motivación. Más tarde, Johnson y Hall ampliaron el modelo añadiendo el apoyo social como tercera dimensión moderadora, especulando con que el apoyo de los superiores y los compañeros de trabajo puede mitigar los efectos negativos del estrés elevado en el lugar de trabajo, lo que lo convierte en uno de los modelos más influyentes en psicología y salud ocupacionales ⁽¹⁹⁾.

- **Modelo teórico de Campbell**

El Modelo Teórico de Campbell, desarrollado por Donald T. Campbell, constituye un marco conceptual fundamental en la metodología de investigación social que integra múltiples perspectivas epistemológicas para abordar la validez científica. Campbell propuso que el conocimiento científico debe avanzar mediante un proceso de selección evolutiva donde las teorías compiten y son verificadas a través de múltiples métodos complementarios, enfatizando la importancia de la validez convergente donde diferentes mediciones y aproximaciones metodológicas deben converger hacia conclusiones similares para fortalecer la confianza en los hallazgos. Su modelo destaca cuatro tipos esenciales de validez (interna, externa, estadística y de constructo) que deben equilibrarse cuidadosamente, reconociendo que existen compensaciones inevitables entre ellas, y promueve el uso de diseños cuasi-experimentales cuando los experimentos aleatorios no son viables, constituyendo así una contribución fundamental a la filosofía de la ciencia que ha influido significativamente en campos tan diversos como la psicología, sociología, educación y evaluación de programas ⁽²⁰⁾.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. CONDICIÓN LABORAL

Las condiciones de trabajo se definen como el conjunto de características físicas, psicológicas y sociales que conforman el entorno laboral en el que un profesional desarrolla sus actividades. En el ámbito de la salud, estas condiciones son cruciales, ya que afectan directamente al bienestar de los profesionales y a la calidad de la

atención prestada a los pacientes ⁽²¹⁾.

La medicina del trabajo, un programa desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), tiene como objetivo promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir cualquier daño a su salud causado por las condiciones de trabajo y protegerlos en sus puestos de trabajo de los riesgos asociados a la exposición a agentes nocivos. Esta definición destaca la importancia fundamental de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores sanitarios ⁽²¹⁾.

En el ámbito específico de la odontología, las condiciones de trabajo han sido objeto de análisis debido a las particularidades inherentes a esta profesión. Los odontólogos se enfrentan a múltiples factores de riesgo en el ejercicio de su profesión, que se clasifican en físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicológicos ⁽²²⁾. Estos riesgos son especialmente significativos durante la fase de formación, como es el caso de los odontólogos en prácticas, que se encuentran en un periodo crucial de transición entre la formación académica y el ejercicio profesional.

Los odontólogos en prácticas, como miembros fundamentales de los equipos sanitarios hospitalarios, se enfrentan a condiciones de trabajo que pueden afectar significativamente a su desarrollo profesional, su bienestar personal y la calidad de la atención que prestan. Su condición de aprendices los coloca en una posición vulnerable, en la que las condiciones físicas, psicológicas y sociales del entorno hospitalario cobran especial importancia ⁽²³⁾.

Analizar las condiciones de trabajo de los internos de odontología es esencial para comprender los factores que afectan a su rendimiento, satisfacción y productividad. Garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas no solo promueve el bienestar de estos profesionales en formación, sino que también mejora la calidad de la atención

odontológica prestada a la población. ⁽²⁴⁾.

2.3.2. CLASIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

- **Condición física**

Las condiciones físicas del entorno de trabajo en odontología abarcan todos los elementos tangibles del lugar de trabajo que pueden influir en el rendimiento y la salud del profesional. Estas condiciones incluyen aspectos como la ergonomía, la seguridad laboral, los entornos de trabajo y el equipo disponible ⁽²⁵⁾.

- **Ergonomía y postura laboral**

La ergonomía en odontología es un factor crucial debido a la naturaleza del trabajo clínico, que requiere mantener posturas corporales durante períodos prolongados. Los dentistas suelen adoptar posiciones estáticas que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos si no se aplican los principios ergonómicos adecuados.

Varios estudios sugieren que la postura del dentista durante una intervención, la duración, la fuerza ejercida y los movimientos repetitivos pueden causar diversas lesiones musculoesqueléticas, como el síndrome del túnel carpiano, dolor lumbar o dolor cervical. Estas afecciones son especialmente frecuentes entre los estudiantes de odontología y los internos, que aún están adquiriendo hábitos posturales adecuados ⁽²⁶⁾.

La prevención de estos problemas requiere tanto medidas pasivas, como el análisis ergonómico del entorno de trabajo y la eliminación de los factores de riesgo potenciales, como medidas activas, como la formación profesional sobre los riesgos y las estrategias de prevención.

- **Seguridad laboral y riesgos físicos**

La seguridad laboral en el ámbito odontológico implica la prevención de accidentes y la protección contra los riesgos físicos. Los dentistas están expuestos a diversos riesgos físicos, entre los que se

incluyen:

Radiación ionizante: procedente principalmente de los equipos de rayos X utilizados con fines diagnósticos. Aunque los equipos actuales han reducido significativamente las dosis de radiación, sigue siendo necesario aplicar medidas de protección adecuadas.

Iluminación: la odontología requiere precisión visual, por lo que una iluminación insuficiente puede causar fatiga ocular y errores en los procedimientos clínicos. Se recomienda una iluminación adecuada en el entorno de trabajo, evitando la exposición directa a la luz halógena y utilizando gafas protectoras cuando sea posible ⁽²⁷⁾.

Ruido: Los dispositivos dentales, como las turbinas, los compresores y los sistemas de succión, producen niveles de ruido que, con una exposición prolongada, pueden causar problemas de audición y aumentar el estrés ⁽²⁷⁾.

Campos electromagnéticos: Los dispositivos eléctricos o electrónicos utilizados en odontología, como las lámparas de fotopolimerización, los equipos de rayos X y las unidades dentales con mecanismos eléctricos, producen campos electromagnéticos cuyo efecto sobre la salud sigue siendo objeto de investigación ⁽²⁷⁾.

- **Áreas de trabajo y equipos**

Las características del entorno físico en el que se desarrolla la práctica odontológica influyen de manera significativa en la eficiencia, la seguridad y el bienestar del profesional. Un entorno de trabajo adecuado debe tener en cuenta ⁽²⁸⁾:

Dimensiones adecuadas: el espacio debe permitir la libre circulación y la disposición ergonómica del equipo ⁽²⁸⁾.

Ventilación: esencial para disminuir la concentración de aerosoles, sustancias químicas volátiles y patógenos en el aire. ⁽²⁸⁾.

Temperatura y humedad: Condiciones ambientales confortables

que no generen estrés térmico ni favorezcan la proliferación de microorganismos ⁽²⁸⁾.

Equipamiento actualizado y en buen estado: Instrumental y equipos que funcionen correctamente, reduciendo el estrés y mejorando la eficiencia del trabajo clínico ⁽²⁸⁾.

Para los internos de odontología, contar con condiciones físicas adecuadas en el entorno hospitalario es esencial, ya que se encuentran en una etapa formativa donde los hábitos y técnicas que adquieran marcarán su futuro profesional. Un ambiente físico deficiente no solo compromete su salud y seguridad, sino que también puede afectar negativamente su proceso de aprendizaje y el desarrollo de competencias clínicas ⁽²⁹⁾.

- **La condición psicológica**

La dimensión psicológica de las condiciones laborales en odontología comprende factores que afectan la salud mental y el bienestar emocional de los profesionales. Estos aspectos son especialmente relevantes en el caso de los internos de odontología, quienes enfrentan la transición entre la vida académica y la práctica clínica profesional ⁽²⁸⁾.

Estrés laboral en odontología

El estrés laboral es una respuesta adaptativa del organismo ante las exigencias del entorno laboral que sobrepasan las capacidades de afrontamiento del individuo. En el campo odontológico, el estrés es considerado como la consecuencia de la reacción interna ante las exigencias que se deben cumplir ⁽³⁰⁾.

Los factores que contribuyen al estrés en la práctica odontológica incluyen:

Factores psicosociales: Relaciones con pacientes, colegas y superiores.

Comportamiento de los pacientes: Ansiedad, expectativas, grado de colaboración durante los procedimientos.

Presión asistencial: Cantidad de pacientes a atender, complejidad de los casos, tiempo disponible.

Factores físicos adversos: Ruido, iluminación inadecuada, espacio reducido.

Los internos de odontología son particularmente vulnerables al estrés debido a su situación de aprendizaje, la presión académica y la progresiva asunción de responsabilidades clínicas. Estudios han demostrado que los niveles de estrés en estudiantes e internos de odontología pueden ser significativamente altos, afectando su bienestar psicológico y rendimiento académico-clínico ⁽³⁰⁾.

Agotamiento emocional y síndrome de burnout

El riesgo significativo para los profesionales de la salud, como los dentistas, es el síndrome de burnout, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la satisfacción personal. Este síndrome es el resultado de un estrés crónico no resuelto y puede manifestarse especialmente en entornos laborales con alta carga emocional y de responsabilidad ⁽³¹⁾.

Entre los factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento profesional en entornos sanitarios se encuentran:

Sobrecarga de trabajo: Cantidad excesiva de tareas o pacientes asignados.

Ambigüedad de rol: Incertidumbre sobre las funciones y responsabilidades.

Conflicto de rol: Contradicciones entre diferentes expectativas o demandas.

Falta de apoyo social: Ausencia de soporte por parte de compañeros o superiores.

Falta de autonomía: Limitada capacidad para tomar decisiones sobre el propio trabajo.

Desbalance esfuerzo recompensa: Percepción de que el esfuerzo realizado no se corresponde con las recompensas obtenidas ⁽³¹⁾.

Los internos de odontología, al encontrarse en una posición jerárquica subordinada y en proceso de formación, pueden experimentar varios de estos factores de forma acentuada, aumentando su riesgo de desarrollar síndrome de burnout ⁽³²⁾.

Motivación y satisfacción laboral

Los aspectos del bienestar psicológico en el lugar de trabajo incluyen la motivación y la satisfacción laboral. La satisfacción laboral se define como los sentimientos de una persona hacia su trabajo y puede explicarse tanto por factores internos (responsabilidad asignada, capacidad para utilizar las habilidades, libertad para elegir el método de trabajo y reconocimiento del trabajo bien hecho) como externos (salario, disponibilidad de horas, condiciones físicas) ⁽³³⁾.

Numerosos estudios han demostrado que la odontología es una profesión que suele ofrecer un alto nivel de satisfacción profesional. Sin embargo, esta satisfacción puede verse afectada por múltiples factores, y varía según el contexto laboral específico ⁽³³⁾.

Para los internos de odontología, la motivación y satisfacción durante su periodo formativo son esenciales para el desarrollo de una actitud positiva hacia la profesión y el establecimiento de bases sólidas para su futuro profesional. Factores como el ambiente de aprendizaje, la calidad de la supervisión, las oportunidades de desarrollo de habilidades y el reconocimiento de los logros contribuyen significativamente a su bienestar psicológico ⁽³⁴⁾.

- **La condición social:**

La dimensión social de las condiciones laborales abarca las interacciones humanas, las relaciones profesionales y los aspectos

organizativos que configuran el entorno de trabajo. En el contexto de la odontología, y particularmente para los internos, estos factores tienen un impacto significativo en su experiencia formativa y bienestar general ⁽³⁵⁾.

Relaciones interpersonales y clima laboral

Las relaciones interpersonales en el entorno odontológico se establecen en múltiples niveles: con pacientes, compañeros de trabajo, supervisores y personal auxiliar. La calidad de estas relaciones contribuye significativamente al clima laboral, que puede definirse como la percepción compartida sobre las políticas, prácticas y procedimientos que se experimentan dentro de la organización ⁽³⁵⁾.

Un clima laboral positivo en el entorno hospitalario se caracteriza por:

Comunicación efectiva: Intercambio claro y oportuno de información relevante.

Trabajo en equipo: Colaboración coordinada para alcanzar objetivos comunes.

Respeto mutuo: Reconocimiento del valor y la dignidad de cada miembro del equipo.

Apoyo social: Disponibilidad de ayuda emocional, instrumental e informativa.

Resolución constructiva de conflictos: Manejo de desacuerdos de manera que fortalezca las relaciones y mejore los procesos de trabajo ⁽³⁵⁾.

Para los internos de odontología, integrarse a equipos de trabajo establecidos representa un desafío que requiere habilidades de adaptación y comunicación. Las relaciones que establecen con sus supervisores son particularmente importantes, ya que estos cumplen roles de mentores y evaluadores simultáneamente ⁽³⁶⁾.

Apoyo institucional y reconocimiento profesional

El apoyo institucional comprende las políticas, recursos y sistemas que la organización pone a disposición de sus miembros para facilitar su desempeño y bienestar. Este apoyo puede manifestarse a través de ⁽³⁷⁾:

Programas de orientación y tutoría: Especialmente relevantes para internos que se integran a un nuevo entorno.

Oportunidades de formación continua: Acceso a actividades de actualización y desarrollo profesional.

Políticas de seguridad y salud ocupacional: Medidas para prevenir riesgos laborales y promover la salud.

Sistemas de reconocimiento: Mecanismos para valorar el desempeño y los logros.

El reconocimiento profesional, entendido como la valoración explícita del trabajo bien realizado, tiene un impacto significativo en la motivación y satisfacción laboral. Para los internos de odontología, recibir retroalimentación constructiva y reconocimiento por sus avances constituye un factor motivacional importante durante su proceso formativo ⁽³⁷⁾.

Remuneración y beneficios

La remuneración y los beneficios laborales constituyen aspectos tangibles de la valoración que la organización otorga al trabajo realizado. En el caso de los internos de odontología, estos aspectos adquieren características particulares debido a su condición de profesionales en formación ⁽³⁸⁾.

La satisfacción con la remuneración no depende exclusivamente del monto percibido, sino también de la percepción de equidad (comparación con lo que reciben otros en situaciones similares) y de justicia (relación entre el esfuerzo realizado y la compensación recibida) ⁽³⁸⁾.

Los beneficios adicionales como seguro médico, alimentación, transporte, y otros apoyos pueden compensar parcialmente una remuneración limitada y contribuir al bienestar general de los internos. Sin embargo, estudios han mostrado que, para muchos profesionales de la salud, incluidos los odontólogos, los factores intrínsecos como el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo tienen mayor impacto en la satisfacción laboral que los factores extrínsecos como el salario ⁽³⁹⁾.

En el contexto específico de los internos de odontología en hospitales públicos, la remuneración y beneficios suelen estar regulados por políticas institucionales o gubernamentales, con limitado margen para la negociación individual. Esta realidad hace aún más relevantes otros aspectos de las condiciones laborales como determinantes de la satisfacción y el desempeño ⁽³⁹⁾.

2.3.2.1. PRODUCTIVIDAD LABORAL

La productividad en el ámbito de los servicios sanitarios, especialmente en odontología, se define como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para conseguirlos. Sin embargo, esta definición general adquiere matices particulares cuando se aplica al ámbito de la salud bucal y, específicamente, a los internos de odontología ⁽³⁹⁾.

En el contexto de un centro de salud, García afirma que la productividad se mide por la cantidad de asistencia médica que se presta a la comunidad. Esto significa que un hospital, por ejemplo, debe aprovechar al máximo la atención que presta utilizando el menor número posible de recursos para mostrar con precisión su productividad ⁽³⁹⁾. Esta definición hace hincapié en la importancia de aprovechar al máximo los recursos disponibles para que las personas atendidas obtengan los mayores beneficios para su salud.

Cuando se habla de productividad en el campo de la odontología, no basta con considerarla desde un punto de vista cuantitativo (número de procedimientos realizados, pacientes tratados), sino también desde un punto de vista cualitativo (calidad de la atención, satisfacción de los pacientes y resultados en términos de salud bucodental) ⁽⁴⁰⁾.

Para los internos en odontología, la productividad tiene una dimensión adicional que tiene que ver con su formación. Su productividad no debe juzgarse únicamente por la atención clínica que prestan, sino también por su capacidad para desarrollar habilidades profesionales, aplicar los conocimientos teóricos a la práctica y adaptarse y aprender en un entorno hospitalario ⁽⁴¹⁾.

Por lo tanto, la medición de la productividad en las consultas dentales requiere un enfoque multidimensional que tenga en cuenta tanto los factores cuantitativos como los cualitativos y considere su doble función como proveedores de servicios sanitarios y educadores ⁽⁴¹⁾.

- **Efectividad del interno de odontología**

La efectividad se define como la capacidad para lograr el resultado deseado o esperado. En el contexto de los internos de odontología, la efectividad puede entenderse como su capacidad para resolver adecuadamente los problemas de salud bucal de los pacientes que atienden, aplicando los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación académica ⁽⁴²⁾.

Calidad de la atención al paciente

El proceso de encontrar, satisfacer y superar las expectativas y necesidades de todos los grupos humanos relacionados con la empresa u organización y los servicios que ofrecen ⁽⁴³⁾. Esa es la calidad de la atención dental. Para los odontólogos en formación, proporcionar una atención de alta calidad significa muchas cosas

diferentes:

Dimensión técnica: correcta aplicación de los procedimientos clínicos según los protocolos establecidos.

Dimensión interpersonal: crear una relación terapéutica basada en la aceptación, la comunicación efectiva y el respeto.

Dimensión organizacional: cumplir con las normas institucionales y hacer lo mejor con los recursos disponibles.

La calidad de la atención que brindan los pasantes en odontología se ve afectada por aspectos como su formación académica previa, la supervisión clínica que reciben, las condiciones de trabajo y sus propias características personales y profesionales ⁽⁴⁴⁾.

Varios estudios han demostrado que, a la hora de juzgar la calidad de los servicios odontológicos, se debe tener en cuenta tanto el punto de vista del profesional como el del paciente. La satisfacción y la percepción de la calidad deben utilizarse como indicadores importantes ⁽⁴⁵⁾.

Acuerdo en los procedimientos clínicos

En lo que respecta a los procedimientos clínicos, la eficiencia es la capacidad de realizar intervenciones odontológicas que utilizan los recursos disponibles de manera más eficiente (tiempo, materiales, equipamiento) y con mayor eficacia, sin afectar la calidad del resultado ⁽⁴⁶⁾.

En lo que respecta a los odontólogos, aprender a gestionar el tiempo significa:

Planificar cómo prestar atención: establecer objetivos claros para cada cita, ordenando los procedimientos según su importancia en función de las necesidades clínicas.

Organización del trabajo clínico: preparación previa de los materiales e instrumentos, y secuenciación lógica de los procedimientos.

La delegación adecuada: hacer una lista de las tareas que pueden realizar los auxiliares.

Documentación eficaz: llevar un registro de la información clínica de forma clara y concisa sin sacrificar su calidad.

Hacer frente a los gastos imprevistos: capacidad para adaptarse a problemas o situaciones no planificadas sin causar demoras excesivas.

La mayoría de las veces, desarrollar estas habilidades es difícil para los internos, ya que aún están trabajando en consolidar sus habilidades clínicas y pueden necesitar más tiempo que los profesionales con experiencia para realizar tareas similares.

A la hora de evaluar cómo gestiona alguien su tiempo en el trabajo, se deben tener en cuenta aspectos como la curva de aprendizaje, la dificultad de los casos que se le asignan y las condiciones de trabajo. También se deben establecer objetivos razonables y progresivos para ellos durante sus años de formación⁽⁴⁷⁾.

Mejorar las habilidades prácticas

El desarrollo de habilidades prácticas es uno de los objetivos principales del conocimiento en odontología. Es importante tener las habilidades psicomotoras y manuales necesarias para realizar procedimientos clínicos, así como habilidades más generales para el diagnóstico, la planificación del tratamiento y el seguimiento de los pacientes⁽⁴⁸⁾.

Los dentistas en prácticas deben ser capaces de hacer lo siguiente para desempeñar su trabajo:

Habilidades de diagnóstico: Capacidad para identificar correctamente los problemas de salud bucodental mediante la observación clínica, la interpretación de pruebas complementarias y la comunicación con el paciente.

Como terapeuta, debe ser capaz de realizar correctamente procedimientos preventivos, restauradores, podológicos y rehabilitadores en función de la formación que haya recibido.

Habilidades de comunicación: establecer relaciones sólidas con los pacientes, los familiares y el equipo sanitario.

Habilidades administrativas: control de sistemas para registro, programación y seguimiento de pacientes.

Habilidades para trabajar en equipo: capacidad para trabajar bien con otros profesionales de la salud para proporcionar una atención completa ⁽⁴⁸⁾.

Los aprendizajes se adquieren gradualmente y dependen de vías como la calidad de la supervisión clínica, las oportunidades de práctica, la actualización recibida y la reflexión sobre la experiencia propia ⁽⁴⁹⁾.

Evaluar el desarrollo de habilidades prácticas en internos ya sea el resultado final de los procesos realizados como el camino que se tomó para llegar a ese resultado, evaluando cosas como la capacidad de tomar decisiones clínicas, aplicar principios teóricos y adaptarse a diferentes situaciones clínicas ⁽⁵⁰⁾.

Acostumbrarse a las situaciones clínicas

Una habilidad importante para los profesionales de la salud, incluidos los odontólogos, es la capacidad de reaccionar ante diferentes situaciones clínicas. Esta adaptabilidad significa ser capaz de responder correctamente a casos clínicos muy variados, complicaciones inesperadas, limitaciones de recursos o condiciones de trabajo cambiantes ⁽⁵¹⁾.

Para los internos de odontología, desarrollar adaptabilidad clínica supone:

Flexibilidad cognitiva: Capacidad para modificar enfoques diagnósticos o terapéuticos según la información disponible.

Resolución de problemas: Habilidad para identificar alternativas y tomar decisiones fundamentadas ante situaciones no rutinarias.

Manejo del estrés: Capacidad para mantener el desempeño clínico bajo presión o incertidumbre.

Aprendizaje continuo: Disposición para incorporar nuevos conocimientos y técnicas a partir de la experiencia clínica.

Conciencia del contexto: Consideración de factores socioeconómicos, culturales y organizacionales que influyen en la atención odontológica ⁽⁵¹⁾.

La adaptabilidad clínica se desarrolla a través de la exposición a casos diversos, la reflexión sobre la práctica y la orientación de mentores o supervisores que modelan estrategias de adaptación efectivas. El entorno hospitalario, caracterizado por la variabilidad de pacientes y condiciones, ofrece un espacio privilegiado para el desarrollo de esta competencia ⁽⁵²⁾.

La evaluación de la adaptabilidad en internos puede considerar indicadores como la respuesta ante complicaciones, la capacidad para modificar planes de tratamiento según necesidades emergentes, y la habilidad para trabajar efectivamente en condiciones subóptimas cuando las circunstancias lo requieren ⁽⁵³⁾.

2.3.2.2. COMPONENTES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

- **Efectividad:** Es más que una simple actividad en las organizaciones para todos los ejecutivos que se enfrentan a una realidad en constante cambio. Si se alcanzan los objetivos

establecidos, deben formularse nuevos objetivos más complejos; del mismo modo, cuando se enfrenta una situación inesperada o adversa, también deben establecerse nuevos objetivos para resolverla. Del mismo modo, la eficacia consiste en lograr resultados previstos de acuerdo con los estándares actuales y los patrones establecidos. La eficacia implica llevar a cabo las tareas de la manera óptima, centrándose en el proceso que involucra a los empleados y los recursos, y utilizando el tiempo disponible de manera eficiente. También es esencial hacer un uso óptimo de todos los recursos disponibles durante la realización de las tareas. Los gerentes que se preocupan por desempeñar adecuadamente sus funciones contribuyen al logro de la eficacia en una empresa ⁽⁵⁴⁾.

- **Eficiencia:** Consiste en realizar las tareas asignadas de manera eficiente y utilizando los menos recursos posibles. Las empresas buscan reducir el consumo de recursos para aumentar los beneficios. Según Koontz, la eficiencia se define como la combinación del uso de los recursos empleados y la consecución de los resultados previstos. En otras palabras, los empleados utilizan los insumos de manera adecuada sin desperdiciarlos ⁽⁵⁵⁾.

2.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (HI)

Existe relación significativa entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS NULA (HO)

No Existe relación significativa entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DE INTERVENCIÓN

Condición laboral

2.5.2. VARIABLE DE CONTRASTACIÓN

Productividad de los internos de odontología.

2.5.3. VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN

Edad

Sexo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE INTERVENCIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Condición laboral	Es un conjunto de características físicas, psicológicas y sociales que configuran el entorno de trabajo donde un profesional desarrolla sus actividades.	Condición física	• Recursos físicos • Recursos ambientales • Recursos financieros	Bueno (56 - 75) Regular (36 - 55) Malo (0 - 35)	Categorica	Ordinal	Cuestionario
		Condición psicológica	• Tiempo • Complejidad • Rapidez • Materiales • Comunicación				
		Condición social	• Relaciones personales				
VARIABLE DE CONTRASTACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Productividad	La productividad en el contexto de los servicios de salud, específicamente en odontología, puede definirse como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para conseguirlos.	Eficiencia de la productividad	• Eficiente atención al paciente • Deficiente atención al paciente	• Si • No	Categorica	Nominal	Cuestionario

VARIABLE DE CONTRASTACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
EDAD	Tiempo de vivencia de una persona.	AÑO	20 - 25 26 – 30 31 - 35	DNI	Numérica	Razón	Cuestionario
SEXO	Características fisiológicas y físicas que distinguen a una persona de otra.	SEXO	Femenino Masculino	DNI	Categorico	Nominal	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la intervención del investigador, fue **observacional**, porque no se manipularon las variables en estudio. La información se recogió sin ser intervenidos.

Según la fuente de recolección de datos, fue **prospectivo**, porque la información fue recolectada conforme fueron sucediendo los hechos en el tiempo actual por medio de una encuesta.

Según el número de mediciones de la variable de estudio fue **transversal**, porque la recolección de la información se realizó en un solo periodo de tiempo.

Según el número de variables de interés, fue **analítico**, porque las variables en estudio fueron bi variados, lo mismo que se dio a conocer mediante un análisis estadístico.

3.1.1. ENFOQUE

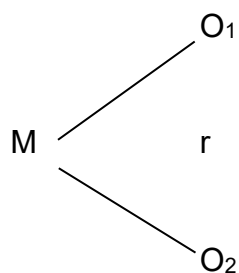
Por la acreditación metodológica, la investigación se sustenta al enfoque cuantitativo, donde se utilizaron el análisis descriptivo e inferenciales, estadísticas para su construcción de tablas, gráficos y pruebas de hipótesis. ⁽⁴⁰⁾.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Relacional: porque con los resultados se buscó conocer si existe relación entre la condición laboral frente a la productividad laboral de los internos de odontología que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

3.1.3. DISEÑO

La investigación se sustenta en diseño no experimental. Dicho esquema corresponde al correlacional.



Donde:

- M: Muestra
- O₁: Observación de la variable de intervención.
- O₂: Observación de la variable de contraste.
- r: Relación de ambas variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población del estudio se amplió mediante la inclusión de estudiantes provenientes de otros centros de salud pertenecientes a las dos universidades, logrando un total de 25 participantes. Esta ampliación permitió conformar una muestra más representativa.

3.2.2. MUESTRA

La muestra fue seleccionada mediante el método no probabilístico, en su modalidad intensional o conveniencia, y siguiendo los criterios de inclusión y exclusión, dando como resultado a 25 internos de odontología.

➤ Criterios de inclusión:

- Internos de odontología de las dos universidades de la ciudad de Huánuco pertenecientes a otros centros de salud durante el periodo 2024.

- Internos de odontología que estuvieron de acuerdo en participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

➤ **Criterios de exclusión:**

- Internos de odontología que por algún motivo no lleguen a ser encuestados ni logren participar del llenado del cuestionario.
- Internos que no quisieron responder algunas preguntas planteadas en el cuestionario.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

- Encuesta: Como técnica se utilizó la encuesta que mediante un cuestionario se dio a conocer la condición laboral y la productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

3.3.2. INSTRUMENTOS:

- Cuestionario de condición laboral: Instrumento que nos permitió conocer cuál es la condición laboral que presentaron los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.
- Cuestionario de productividad laboral: Instrumento que nos permitió medir la producción que presentaron los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

3.3.3. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS SE TENDRÁN EN CUENTA LOS SIGUIENTES PROCEDIMIENTOS

Gestión

- Para seleccionar y aplicar las herramientas de recopilación de datos al estudio, se solicitó permiso al coordinador de los internos de odontología de la universidad de Huánuco.

- Con el permiso de los consultores del estudio odontológico, se coordinó la realización de las tareas correspondientes.

Organización

- Se formó al personal responsable de ayudar en la implementación de los instrumentos de datos.
- Se planificaron los materiales necesarios para la recopilación de datos.
- Se llevaron a cabo los procedimientos para aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada.
- La recopilación de datos se llevó a cabo en aproximadamente 15 a 20 minutos para responder a las preguntas.

Ejecución

- Los datos se recopilaron durante los periodos de noviembre a diciembre del 2024.
- Posteriormente, los datos se procesaron y tabularon utilizando el software estadístico SPSS 24, complementado con Microsoft Word y Excel para obtener los resultados.

3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO

Una vez obtenida, la información se pasó a digitar en los programas estadísticos Excel 2019 y el programa SPSS V 26.

3.4.2. TÉCNICA DE ANÁLISIS

- Estadísticas descriptivas categóricas: Se establecieron los elementos de cada variable, utilizando posteriormente las frecuencias absolutas (n.) y relativas (%) más relevantes de los resultados obtenidos.

- Análisis inferencial bivariado: Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado para la contracción y la comprobación de hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla 1. Edad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024

	fi	%
20 - 25	20	80.0%
26 - 30	4	16.0%
31 - 35	1	4.0%
Total	25	100.0%

Interpretación:

Se observó que los internos de odontología que participaron del estudio pertenecieron a los rangos de 20 a 25 años con el 80%, de 26 a 30 años el 16% y de 31 a 35 años el 4%.

Tabla 2. Sexo de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024

	fi	%
Femenino	13	52.0%
Masculino	12	48.0%
Total	25	100%

Interpretación:

Se identificó que los internos con mayor participación en el estudio fueron el sexo femenino con el 52% mientras que el sexo masculino tuvo una participación del 48%.

Tabla 3. Relación entre condición física y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024

		Productividad de los internos				Total	
		Eficiente		Deficiente			
		fi	%	fi	%	fi	%
Condición física	Buena	7	32,0%	0	0,0%	7	32,0%
	Regular	13	52,0%	0	0,0%	13	52,0%
	Malo	4	15,0%	1	1,0%	5	16,0%
Total		24	99,0%	1	1,0%	25	100,0%

Interpretación:

Se evidenció que los internos de odontología con una condición física buena presentaron una productividad eficiente con el 32.0%, con condición física regular una productividad eficiente con el 52.0%, mientras los que tuvieron una condición mala presentaron una productividad eficiente con el 15,0% y deficiente con una condición mala con el 1,0%.

Tabla 4. Relación entre la condición psicológica y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024

		Productividad de los internos				Total	
		Eficiente		Deficiente			
		fi	%	fi	%	fi	%
Condición psicológica	Buena	4	8,0%	0	0,0%	4	8,0%
	Regula r	13	52,0%	0	0,0%	13	52,0%
	Malo	6	34,0%	2	6,0%	8	40,0%
Total		23	94,0%	2	6,0%	25	100,0%

Interpretación:

Se evidenció que los internos de odontología con una condición psicológica buena presentaron una productividad eficiente con el 8,0%, con condición psicológica regular una productividad eficiente con el 52.0%, mientras los que tuvieron una condición psicológica mala presentaron una productividad eficiente con el 40,0% y deficiente con una condición malo con el 6%.

Tabla 5. Relación entre la condición social y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024

		Productividad de los internos				Total	
		Eficiente		Deficiente			
		fi	%	fi	%	fi	%
Condición social	Buena	2	12,0%	0	0,0%	2	12,0%
	Regular	15	55,0%	1	9,0%	16	64,0%
	Malo	6	18,0%	1	6,0%	7	24,0%
Total		23	85,0%	2	15,0%	25	100,0%

Interpretación:

Se observó que los internos de odontología con una condición social buena presentaron una productividad eficiente con el 12%, con condición social regular una productividad eficiente con el 55%, y deficiente con el 6%, mientras los que tuvieron una condición social mala presentaron una productividad eficiente con el 85,0% y deficiente con el 6%.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 6. Relación entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024

		Productividad de los internos				Total	
		Eficiente		Deficiente			
		fi	%	fi	%	fi	%
Condición laboral	Buena	3	10.0%	0	0.0%	3	10.0%
	Regular	13	60.0%	1	4.0%	14	64.0%
	Malo	6	19.0%	2	7.0%	8	26.0%
Total		22	89.0%	3	11.0%	25	100.0%

En la tabla general se encontró, que 3 internos presentaron una condición laboral buena, 14 una condición regular y 8 una condición mala, de ellos 22 presentaron una productividad eficiente y 3 presentaron una productividad deficiente.

Tabla 7. Prueba de chi cuadrado en la productividad de los internos

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,000 ^a	1	,001
Corrección de continuidad ^b	13,259	1	,001
Razón de verosimilitud	13,938	1	,001
N de casos válidos	25		

La prueba de chi cuadrado reveló un valor p de 0,001, lo que indica una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco durante el año 2024. Esto valida la hipótesis de la investigación, dado que el valor p es inferior al umbral de significación convencional (0,05), lo que indica que las condiciones de trabajo influyen significativamente.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La productividad de los internos de odontología en entornos hospitalarios es un tema de creciente interés debido a su impacto en la calidad del servicio y la eficiencia del sistema de salud. En el contexto del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, se observa que la productividad de los internos de odontología varía significativamente entre los distintos profesionales, lo que sugiere la existencia de factores que afectan su desempeño.

Uno de los factores más relevantes que pueden influir en la productividad de los internos es su condición laboral, la cual incluye aspectos físicos, psicológicos y sociales. Estos elementos no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino también su capacidad para realizar tareas de manera eficiente. A pesar de la importancia de estos factores, en el contexto local no existen estudios específicos que aborden cómo la condición física, psicológica y social de los internos de odontología impacta en su productividad dentro del hospital.

En este contexto, el presente estudio se plantea como una investigación clave para identificar la relación entre las condiciones laborales de los internos de odontología y su productividad, con el fin de proporcionar información valiosa para la gestión de recursos humanos y la implementación de políticas de salud laboral en el hospital.

La investigación realizada sobre la relación entre la condición laboral y la productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco en 2024 permitió obtener resultados reveladores que contribuyen a comprender cómo diferentes dimensiones de la condición laboral impactan en el rendimiento de los internos. A continuación, se discutirá cada una de las dimensiones estudiadas, comparando los resultados obtenidos con los planteamientos de diferentes autores y presentando tanto similitudes como discrepancias con investigaciones previas.

5.2. RELACIÓN ENTRE LA CONDICIÓN FÍSICA Y LA PRODUCTIVIDAD

Los resultados de este estudio muestran que los internos con una condición física regular presentaron un 52% de productividad eficiente, mientras que los de condición física mala tuvieron solo un 15% de productividad eficiente. Esta diferencia es significativa y confirma la importancia de una condición física adecuada en el rendimiento laboral.

El análisis de Gonzales ⁽¹⁷⁾ es relevante en este contexto, ya que él el autor señala que los internos que presenten una buena condición física mejoran eficientemente su productividad con el 50%, a su vez refiere si las condiciones físicas no son los óptimos, la producción laboral de los internos presentará deficiencias.

Betancur et al ⁽¹²⁾, por su parte, destacan que la condición física no solo facilita la ejecución de tareas que requieren resistencia, sino que también mejora la concentración y la eficiencia en el trabajo, lo cual se refleja en los resultados de los internos con condición regular. Estos autores sugieren que la condición física es un factor clave para mantener altos niveles de energía y concentración, lo que podría explicar el 52% de productividad eficiente en los internos con condición regular. En este sentido, los resultados de nuestro estudio son consistentes con las afirmaciones de Betancur et al.

Sin embargo, Sánchez ⁽¹¹⁾, aunque coinciden en la importancia de la condición física, advierten que otros factores, como el bienestar emocional y el apoyo social, son igualmente relevantes para la productividad. Este enfoque más holístico también se ve reflejado en nuestros resultados, ya que la productividad no solo depende de la condición física, sino también de las condiciones psicológicas y sociales, las cuales se exploran en las siguientes secciones.

5.3. RELACIÓN ENTRE LA CONDICIÓN PSICOLÓGICA Y LA PRODUCTIVIDAD

En cuanto a la condición psicológica, los resultados indican que los internos con una condición psicológica regular alcanzaron un 52% de

productividad eficiente, mientras que los de condición psicológica mala mostraron un 40% de productividad eficiente. Este hallazgo es consistente con los resultados de Delgado. ⁽¹⁴⁾, quien afirma que una buena salud mental está asociada con una mayor productividad, ya que los trabajadores con un nivel de estrés bajo son capaces de enfrentar mejor los desafíos y las demandas laborales con un 69%.

Silvestre ⁽¹⁹⁾ también apoya esta idea al señalar que una condición psicológica estable contribuye a la reducción del estrés laboral y mejora la toma de decisiones y la eficiencia en el trabajo. La productividad observada en los internos fue satisfactoria con él (43.9%) por lo que respalda esta teoría, ya que se asocia con una mayor estabilidad emocional, que permite mantener el enfoque y la concentración en las tareas.

No obstante, el estudio de Ramírez ⁽¹⁵⁾ señaló que no hubo diferencias significativas entre el estado psicológico frente a la producción laboral. Esto es evidente en los resultados de nuestro estudio, donde los internos con una condición psicológica mala (40% de productividad eficiente) tuvieron una productividad considerablemente más baja en comparación con aquellos con una condición regular. Esto sugiere que el bienestar emocional juega un papel crucial en la eficiencia laboral, tal como lo describen estos autores.

5.4. RELACIÓN ENTRE LA CONDICIÓN SOCIAL Y LA PRODUCTIVIDAD

En lo que respecta a la condición social, los resultados revelaron que los internos con una condición social regular presentaron un 55% de productividad eficiente, mientras que los que tenían una condición social mala solo alcanzaron un 6% de productividad eficiente. Este hallazgo es congruente con los estudios de Calderon y Cancapa ⁽¹⁶⁾, quien señala que el apoyo social y un entorno laboral saludable son determinantes en la productividad, ya que los trabajadores que sienten apoyo de sus compañeros y supervisores tienden a ser más productivos. En este sentido, la productividad del 55% observada en los internos con condición social regular refleja la importancia de las relaciones interpersonales y el entorno social en el rendimiento profesional.

Niemes y Chávez ⁽¹³⁾ también enfatiza que una buena condición social facilita la comunicación, el trabajo en equipo y el manejo de las demandas laborales, lo cual es clave para mantener una alta productividad. Esto se refleja en los resultados del estudio, donde la condición social regular, asociada con un entorno laboral positivo, dio como resultado una productividad eficiente en el interno de odontología con el 55% en comparación con los internos con una condición social mala. A diferencia de los trabajadores permanentes del hospital, los internos de odontología enfrentan un contexto más limitado en cuanto a derechos laborales, acceso a recursos y participación organizacional, lo que los hace particularmente vulnerables a los efectos negativos de un clima social deficiente. En muchos casos, la falta de integración al equipo multidisciplinario, la escasa retroalimentación por parte de los supervisores y la mínima interacción con el personal administrativo pueden generar sentimientos de aislamiento o desmotivación. Además, al no percibir un salario motivador ni contar con beneficios laborales formales, los internos dependen en gran medida del ambiente social para mantener su motivación intrínseca. En este sentido, un entorno social que promueva la colaboración, el respeto mutuo y la inclusión se convierte en un factor protector clave para su rendimiento. Por ello, la mejora de las relaciones interpersonales y de la comunicación organizacional no solo impacta en el bienestar de los internos, sino también en la calidad del servicio brindado a los pacientes.

A pesar de los hallazgos relevantes obtenidos en este estudio, es necesario reconocer algunas limitaciones que condicionan el alcance y la generalización de los resultados. El estudio se enfocó exclusivamente en los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, lo cual limita su aplicabilidad a otros contextos institucionales o especialidades dentro del área de salud. Las condiciones organizativas, los recursos disponibles y las políticas internas pueden variar significativamente entre hospitales, lo que restringe la extrapolación de los resultados.

CONCLUSIONES

- Se evidenció una relación significativa entre la condición laboral general y la productividad de los internos de odontología, con un valor p de 0,001. Esto confirma que las condiciones laborales influyen de manera determinante en el desempeño profesional de los internos.
- La condición física de los internos de odontología tiene una influencia directa y significativa en su productividad. Los internos con una condición física regular presentaron una productividad eficiente.
- La condición psicológica también juega un papel crucial en la productividad de los internos. Aquellos con una condición psicológica regular mostraron una productividad eficiente, mientras que los que reportaron una condición psicológica mala fueron menos eficientes en su productividad laboral.
- En cuanto a la condición social, los internos que disfrutaban de buenas relaciones interpersonales y un ambiente laboral de apoyo tienen más probabilidades de rendir de manera eficiente.

RECOMENDACIONES

- Implementar políticas internas que mejoren las condiciones laborales integrales de los internos de odontología, considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales como factores determinantes para el rendimiento y la calidad del servicio prestado.
- Promover espacios adecuados, equipados y seguros para el desarrollo de las prácticas odontológicas, con el objetivo de optimizar la condición física del entorno laboral y reducir factores de riesgo que afecten la productividad de los internos.
- Asegurar que los internos cuenten con ambientes de trabajo ergonómicos, ventilados y con insumos suficientes, lo que contribuirá a un mejor desempeño clínico y a una mayor eficiencia en la atención.
- Desarrollar programas de acompañamiento emocional y orientación psicológica dirigidos a los internos, especialmente durante sus etapas de mayor carga asistencial o presión académica, con el fin de prevenir el estrés, la ansiedad y la desmotivación.
- Capacitar al personal del hospital Hermilio Valdizan en buenas prácticas de comunicación y liderazgo horizontal, para que los internos se sientan valorados, escuchados y acompañados durante su proceso formativo.
- Se recomienda desarrollar y validar instrumentos de medición específicos para evaluar las condiciones laborales y productividad de internos de odontología, incorporando dimensiones propias del contexto hospitalario peruano como: acceso a equipamiento dental, disponibilidad de materiales, supervisión clínica y carga asistencial.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Gastelum J. Factores de la modalidad de teletrabajo que inciden en el desempeño laboral en el sector de tecnología y servicios empresariales. [Internet] México: Universidad Autónoma de Sinaloa, 2024. [Consultado 2024, may 02]. Disponible en: http://repositorio.uas.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/DGB_UAS/539/Factores%20de%20la%20modalidad%20de%20teletrabajo%20que%20inciden%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20el%20sector%20de%20tecnolog%C3%ADA%20y%20servicios%20empresariales.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Prado F. Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial: el manual moderno, 2014.
3. Calero J, Rodríguez L, Barreto J. La calidad y el mejoramiento continuo: claves en el éxito del ejercicio profesional en odontología. Colombia Médica [Internet] 2008: [Consultado 2024 may 02]. 39.1 11-27. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-95342008000500003&script=sci_arttext
4. Pérez Y, Coutín A. La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. ACIMED [Internet]. 2005 [Consultado 2024 Jun 20]; 13(6): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352005000600004&script=sci_arttext&lng=pt
5. OPS. Salud de los trabajadores, 2023. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
6. MINSA. Competencias laborales, 2020. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
7. Barrett A. Factores de índole curricular con carácter institucional relacionados con la prevalencia de estudiantes de quinto año, identificados bajo la categoría de estudiantes pendientes de requisitos clínicos (PRC). [Internet] Guatemala: Universidad de San Carlos de

Guatemala, 2013. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: http://www.repositorio.usac.edu.gt/723/1/07_2152.pdf

8. Arguijo E, Velásquez J. Análisis de los niveles de estrés y en el entorno laboral de UHY Auditores y Consultores. [Internet]. Honduras: Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC, 2024. Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://repositorio.unitec.edu/handle/123456789/13129>
9. Beltrán G, Cruz M, Pardo C. Diseño de plan de comunicación estratégico para mejorar el clima organizacional, en el área de salud pública. [Internet] Ecuador, Universidad de las Américas, 2022. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14536/1/UDLA-EC-TMGIS-2023-03.pdf>
10. Altuna N, Saritama P. Elaboración y construcción de una propuesta para la implementación de un plan de inducción general, dirigido a los nuevos funcionarios del Ministerio de Salud Pública. [Internet]. Quito: Universidad de las Américas, 2010. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1796>
11. Sánchez, D. Relación del conflicto organizacional y desempeño laboral en instituciones públicas de salud. Enfermería Investiga [Internet] 2023: [Consultado 2024 may 02]. 8.2, 60-67. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2005/2388>
12. Betancur H, Franco J, Sánchez J, Ochoa E. Condiciones laborales y satisfacción de los graduados del programa de Ortodoncia, Universidad Cooperativa de Colombia. Estudio Exploratorio. CES odontol. [Internet]. 2021 [Consultado 2024 may 02]. 34 (2): 107-122 Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-971X2021000200107&lng=en
13. Behr M, Chávez J. Relación del clima laboral y la productividad en los servicios de salud. The case of them. Ediciones UTEG 56 pp. Vol III, 2022. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://www.uteg.edu.ec/wp->

14. Huertas L, Santiago N, García D. Clima organizacional y percepción de la calidad de los servicios de salud en la Clínica Odontológica RX Dent de la ciudad de Tuluá en el año 2020. [Internet] México: Universidad Católica De Manizales, 2020. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2854/1/Luisa%20Mar%c3%ada%20Huertas%20Mu%c3%b1oz.pdf>
15. Ramírez J. Competencias digitales y productividad laboral en trabajadores de salud del departamento de odontología de un hospital policial, Lima, 2023. [Internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo 2024. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139179/Ramirez_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Calderon R, Cancapa X. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ODAM Odontología-Arequipa, 2022. [Internet] Perú: Universidad continental 2023. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13106/1/IV_FCE_318_TE_Calderon_Cancapa_2023.pdf
17. Gonzales D. Condición de trabajo y la satisfacción laboral del personal del servicio de odontología en un hospital de Lima, 2022. [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2023, [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Condici%C3%B3n+de+trabajo+y+la+satisfacci%C3%B3n+laboral+del+personal+del+servicio+de+odontolog%C3%ADa+en+un+hospital+de+Lima%2C+2022&btnG=
18. Delgado P. Estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada, I semestre, Lima, 2021. [Internet] Perú: Universidad César Vallejo, 2022. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87317/Delg>

ado_GPL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

19. Gari A, Martín R. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Modelo de demandas y recursos laborales, 2021. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>
20. Ministerio de Salud (2017). Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. DS N.º 005-2012-TR, ley 29783 [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf
21. Cardentey J, Trujillo o PE, Silva AM, Sixto M, Crespo Palacios CL. Factores de riesgo profesional en estomatología. Rev Ciencias Médicas. 2017; 21(1): 44-9.
22. Juárez Y, López L, Rodríguez J, Prado A. Riesgos profesionales más frecuentes en Odontología. Rev ADM. 2018; 75(4): 202-7.
23. Romero Uzcátegui Y. Evaluación de calidad de la atención odontológica de los servicios de salud adscritos a la Corporación Merideña de Salud en el Municipio Libertador del Estado Mérida. 2005. Acta Odontol Venez. 2007;45(2):1-10.
24. Essae Formación. Riesgos Laborales Odontología en Clínica Dental [Internet]. 2023 [Consultado 3 may 2025]. Disponible en: <https://essaeformacion.com/riesgos-laborales-odontologia>
25. AD+ Medical. ¿Cuáles son los riesgos laborales en una clínica dental? [Internet]. 2021 [Consultado 3 may 2025]. Disponible en: <https://admasmedical.es/riesgos-laborales-clinica-dental/>
26. Díaz JA, Gómez IP, Díaz S. Factores posturales laborales de riesgo para la salud. Carta al editor. Rev Cienc Salud. 2020;18(1):120-5.

27. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. Ginebra: OMS; 2021 [Consultado 3 may 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers>
28. Malagón G, Galán R, Pontón G. Administración hospitalaria. 3ra ed. Bogotá: Editorial Médica Panamericana; 2018.
29. Pineda M, Castro F, Rodríguez H. Condiciones laborales de los estudiantes de internado de odontología en hospitales universitarios. Rev Estomatol Herediana. 2019; 29(1): 17-25.
30. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab. 2011; 57(1): 4-19.
31. Chirico F, Heponiemi T, Pavlova M, Zaffina S, Magnavita N. Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. Int J Environ Res Public Health. 2019; 16(14): 1-14.
32. Loya KM, Valdez J, Bacardí M, Jiménez A. Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad. Fisioterapia. 2022; 44(3): 142-50.
33. Uribe SE, Olivero J, Castro V. Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile. Rev Clin Periodoncia Implantol Rehabil Oral. 2014; 7(3): 128-35.
34. Peiró JM, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo. 2008; 29(1): 68-82.
35. Cifre E, Salanova M, Franco J. Riesgos Psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? Gestión Práctica de Riesgos Laborales. 2011; 82: 28-37.
36. Crespo J. El bienestar laboral de los profesionales de la medicina: una comparativa iberoamericana. Rev Centro Estudios Sociol Trabajo. 2014; 6: 39-71.
37. Orgambidez A, Pérez P, Borrego Y. Estrés de rol y satisfacción laboral:

examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *J Work Organ Psychol*. 2015; 31(2): 69-77.

38. Duque J, García M, Hurtado A. Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*. 2017; 33(144): 250-60.
39. García E. Productividad en la emergencia de los Servicios Médicos Odontológicos en universidades públicas. *Rev Cienc Soc*. 2010; 16(3): 512-20.
40. Jaramillo N. Indicadores de calidad y eficiencia de los servicios hospitalarios. Una mirada actual. *Rev Cubana Salud Pública*. 2004; 30(1): 17-36.
41. Romero JC. Calidad y eficiencia de los servicios hospitalarios [Internet]. LinkedIn; 2023 [Consultado 3 may 2025]. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/calidad-y-eficiencia-de-los-servicios-hospitalarios-romero-sornoza->
42. Organización Panamericana de la Salud. Indicadores de Medición del Desempeño del Sistema de Salud. Washington, D.C.: OPS; 2018.
43. Rioboo R. Odontología preventiva y odontología comunitaria. 2da ed. Madrid: Ediciones Avances; 2016.
44. Gilmore C, de Moraes H. Manual de gerencia de la calidad. Washington, D.C.: OPS/OMS; 2009.
45. Silva L. Evaluación de la calidad de la atención odontológica de los servicios de salud adscritos a la Corporación Merideña de Salud. *Acta Odontol Venez*. 2007; 45(2): 420-31.
46. Gallardo C, Saffie M, Hevia R. Indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos: Un caso de estudio en Chile y Ecuador. *Rev Méd Chile*. 2020; 148(5): 626-33.
47. Vásquez K, Cortez MV, Flores-Hernández C. Evaluación de la productividad de una consulta odontológica de un centro de salud.

Portales Médicos. 2019; 14(3): 125-37.

48. Markovitz D. Productivity Is About Your Systems, Not Your People. Harvard Business Review. 2019; 97(3): 72-78.
49. Torres MA, Andrés MA. Evaluación de calidad del desempeño docente y de satisfacción de estudiantes en las prácticas clínicas de odontología. Rev Fac Odontol Univ Antioq. 2018;29(2):283-302.
50. Melgoza S, León S. Medición y mejora del nivel de servicio al usuario en el sector salud. Caso de un servicio de ortodoncia en México. Gestiópolis. 2019; 1(1): 1-28.
51. Palomino P, Grande M, Linares M. Factores sociales, psicológicos y biológicos relacionados a la salud mental. EUMED. 2018; 3:1-20.
52. Romero J, Valero J, Uturunco N. Competencias clínicas en odontólogos durante el servicio rural y urbano marginal de salud. Rev Estomatol Herediana. 2021; 31(3): 176-84.
53. Fernández JA. El principio rector de la Educación Médica. Educación Médica Superior. 2013; 27(2): 239-48
54. Arias F. Heredia V. Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño (6a ed.). México D.F.: Trillas, 2006.
55. Hayes, B. Measuring customer satisfaction and loyalty: Survey design, use, and statistical analysis methods. Milwaukee, WI: American Society for Quality, 2008. [Consultado 2024 may 02]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/Measuring_Customer_Satisfaction_and_Loya.html?id=818wT_TGJgAC&redir_esc=y

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

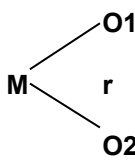
Dávila B. Condición laboral y productividad en los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco - 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología	Población y muestra	Fuente (instrumento de recolección de datos)
General	General			Tipo de investigación	Población	Técnicas:
¿Cuál es la relación entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024?	Determinar la relación entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024.	Hipótesis de investigación (Hi): Existe relación significativa entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024.	Variable de intervención. - Condición laboral Variable de contrastación. - Productividad de los internos de odontología.	Observacional, prospectivo, transversal, analítico. Enfoque: El enfoque de esta investigación será de tipo cuantitativo Nivel de investigación Relacional. Diseño Para el estudio, se tendrá en cuenta el diseño correlacional, Dicho	La población del estudio se amplió mediante la inclusión de estudiantes provenientes de otros centros de salud pertenecientes a las dos universidades, logrando un total de 25 participantes. Esta ampliación permitió conformar una muestra más representativa. Muestra.	Encuesta: Como técnica se utilizará la encuesta que mediante un cuestionario se dará a conocer la condición laboral y la productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco. Instrumentos: Cuestionario de condición laboral: Instrumento que nos permitirá conocer cuál es la condición laboral que presentan los internos de odontología del
FORMULACIÓN ESPECIFICA	OBJETIVO ESPECÍFICO					
¿Cuál es la relación entre condición física y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024?	Identificar la relación entre la condición física y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco, 2024.	Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la condición laboral y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024.				
¿Cuál es la relación entre la condición psicológica y productividad de los internos de	Identificar la relación entre la condición psicológica y productividad de los internos de					

odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024? ¿Cuál es la relación entre la condición social y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024?	odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024. Identificar la relación entre la condición social y productividad de los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco 2024.	esquema es el siguiente:  Donde: M: Muestra Ox: variable de intervención. Oy: variable de contrastación r: Relación de ambas variables	Por la presentabilidad de la población, la muestra será seleccionada por el método no probabilístico, en su modalidad intensional o de conveniencia, según criterios de inclusión y exclusión, dando como resultado a 25 internos de odontología.	Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco. •Cuestionario de productividad laboral: Instrumento que nos permitirá medir la producción que presentan los internos de odontología del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.
--	---	--	---	---



ANEXO 2 INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TÍTULO

CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS INTERNOS DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO, 2024

CUESTIONARIO DE LA CONDICIÓN LABORAL

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda a las interrogantes que se formulan:

Personal Odontológico.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Personal
técnico
Personal
administrativo

Sexo: M o F

Edad:

Tiempo de servicio:

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Condición Física					
1	Tengo acceso a los servicios esenciales en el trabajo.					
2	Dispongo de equipo suficiente para llevar a cabo mis actividades diarias.					
3	Mi trabajo se realiza a menudo bajo presión de tiempo.					
4	Mis actividades diarias me obligan a mantener una postura incómoda de forma continua.					
5	Considero que estoy sufriendo una sobrecarga de trabajo.					
	Condición Psicológica					
6	Tengo la oportunidad de elegir mis días de descanso.					
7	Me siento motivado en mi entorno laboral.					
8	Tengo autonomía para tomar decisiones profesionales.					

9	He recibido formación sobre cómo prevenir riesgos laborales en mi ámbito de trabajo.					
10	Mis actividades diarias me motivan a cumplir con mi compromiso laboral.					
11	Hay monotonía en mis actividades diarias.					
	Condición Social					
12	Creo que existen relaciones de autoridad en el trabajo.					
13	Participo en las decisiones organizativas de mi institución.					
14	Me identifico con los cambios que han sugerido mis compañeros.					
15	Hay respeto entre mis compañeros.					

Fuente: Ore, E, Soto, C (2019).

Ponderación de condiciones laborales general	Valor final
Malo	0 - 35
Regular	36 - 55
Bueno	56 - 75



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TÍTULO



**CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS INTERNOS DE
ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO, 2024**

CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

A. INTRODUCCIÓN

Estimado participante: Este cuestionario forma parte de un proyecto de investigación cuyo objetivo es recopilar información sobre su preparación para el teletrabajo y la productividad laboral.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor, responde con sinceridad
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X".

El significado de cada número es: 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre.

PRODUCTIVIDAD LABORAL		N	CN	AV	CS	S
Eficiencia	1. Planificas tus actividades antes de empezar a trabajar.					
	2. Tienes criterios de evaluación, ordenándolos por orden de importancia en función de las necesidades.					
	3. Tú te encargas de coordinar la ejecución de las tareas directamente con tus compañeros de trabajo.					
	4. Tienes la habilidad para hacer tu trabajo bien y obtener mejores resultados.					
	5. La atención que prestas cumple con los estándares de buena atención.					
	6. Debes realizar el registro en la historia clínica de forma clara y oportuna.					
	7. Imagina que las habilidades o cursos que has tomado te ayudan a alcanzar tus metas y objetivos.					

	8. Utiliza los materiales y herramientas del edificio de forma adecuada para evitar que se rompan.					
Eficacia	9. Interactúa con los pacientes de forma adecuada mientras realiza su trabajo.					
	10. Consulta e investiga los manuales relacionados con tu trabajo.					
	11. Usa los conocimientos y experiencias de sus coworkers para solving problemas en el trabajo.					
	12. Te entregas al máximo en el trabajo, tanto en lo que se refiere a tus habilidades como a tu comportamiento.					
	13. Entiendes cuáles son los objetivos y metas de la institución y estás de acuerdo con ellos.					
	14. ¿Tienes alguna contribución académica o técnica que pueda ayudar a la institución?					
	15. Siempre entregas el trabajo que se te asigna a tiempo.					
Efectividad	16. Asume la responsabilidad cuando su jefe inmediato no está presente.					
	17. Aunque nadie se lo pida, dedica más tiempo del necesario a la institución.					
	18. Trabaja activamente para alcanzar los objetivos fijados por la institución.					
	19. Debe considerar que su rendimiento en el trabajo es bueno.					

Ponderación de productividad laboral general	Valor final
Deficiente	0 - 40
Eficiente	41 - 80



ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por:

docente de la Universidad de Huánuco. La finalidad del estudio es _____

si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o complementar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto durará aproximadamente _____ minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____ He sido informado (a) de que la finalidad del estudio es: _____

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomaría aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usado ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicios para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando se haya concluido.

Fecha: _____ de _____ de _____

ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
DONTOLOGÍA**



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

" CONDICION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS INTERNOS DE ODONTOLOGÍA, HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN, HUANUCO – 2024"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : *Huanuco Carlos Lourenzo*
 Cargo o Institución donde labora : *MPRBO*
 Nombre del instrumento de Evaluación : *CONDICION LABORAL*
 Teléfono : *962953818*
 Lugar y fecha : *Huancayo - Junio / 2024*
 Autor del instrumento : *Carlos Lourenzo Buitrago MPRBO*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	✓	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	✓	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	✓	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad	✓	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	✓	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos	✓	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	✓	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación	✓	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	✓	

III. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS

IV. RECOMENDACIONES


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO
 Dr. Lorenzo Huadisco Cortés
 SUBDIRECCIÓN DE ASesorÍA y COORDINACIÓN TÉCNICA



UDH

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
P.A. DE ODONTOLOGÍA**



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

**"Condición laboral y productividad en los Internos de odontología, Hospital Regional
Hermillo Valdizán, Huánuco - 2024"**

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : *Castro Martínez, Saldí Rosario*
Cargo o Institución donde labora : *Universidad de Huánuco*
Nombre del Instrumento de Evaluación : *Ficha de observación*
Teléfono : *982612888*
Lugar y fecha : *Huánuco 18-09-2024*
Autor del Instrumento : *Davila Martel - Brillo Consuelo*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

III. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS

Favorable para su ejecución.

IV. RECOMENDACIONES

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hermillo Valdizán
[Firma]
Esp. SALLY ROSARIO CASTRO MARTÍNEZ
C.O.P. 3837 RNE 1457
Jefe del Depto. Odontología
H-RH-V-H
Firma del Experto



UDH

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
P.A. DE ODONTOLOGÍA**



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

**"Condición laboral y productividad en los Internos de odontología, Hospital Regional
Hermillo Valdizán, Huánuco - 2024"**

V. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Torres Chavez, Jubert Guillermo
Cargo o Institución donde labora : Universidad de Huánuco
Nombre del Instrumento de Evaluación : Ficha de observación
Teléfono : 968612878
Lugar y fecha : Huánuco 18-09-2024
Autor del Instrumento : Davila Mañel, Brilla Consuelo

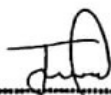
VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

VII. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS

Favorable Para su ejecución.

VIII. RECOMENDACIONES


C.D.Mg. Jubert G. Torres Chávez
COP N 4829



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
P.A. DE ODONTOLOGÍA



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

"Condición laboral y productividad en los internos de odontología, Hospital Regional
Hermilio Valdizán, Huánuco - 2024"

IX. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Angulo Quispe Luz Idalia
Cargo o Institución donde labora : Docente de la Universidad de Huánuco
Nombre del Instrumento de Evaluación : Ficha de observación
Teléfono : 999299030
Lugar y fecha : Huánuco 18 - 09 - 2024
Autor del Instrumento : Davila Martel Brilla Consuelo

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

XI. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS

Favorable Para su ejecución

XII. RECOMENDACIONES

Mg. C.D. Luz Idalia Angulo Quispe
SECRETARIO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
DONTOLÓGÍA**



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

"CONDICION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS INTERNOS DE ODONTOLOGÍA, HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2024"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : *LIYANAGO ALVA, Franco*
Cargo o Institución donde labora : *S.G. Planificación y Estadística*
Nombre del instrumento de Evaluación : *Encuesta*
Teléfono : *968856642*
Lugar y fecha : *Huánuco, 23 de Noviembre 2024*
Autor del instrumento : *Brillio Consuelo Dávila Martel*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	<i>X</i>	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	<i>X</i>	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	<i>X</i>	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	<i>X</i>	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad	<i>X</i>	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	<i>X</i>	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos	<i>X</i>	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	<i>X</i>	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación	<i>X</i>	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	<i>X</i>	

III. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS

IV. RECOMENDACIONES


Dr. Franco Lyanago Alva
CENTRO PÚBLICO COLEGIANO

ANEXO 5

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE LA COORDINACIÓN DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO.

**Solicito autorización para
Llevar a cabo entrevista / encuesta
a los internos de odontología del
Hospital Regional Hermilio
Valdizán, Huánuco - 2024**

**SEÑOR: Mg. CD. Pablo Alonso López Beraun
Coordinador General de Internos de Odontología - UDH
Presente. -**

Yo, **BRILLIS CONSUELO DÁVILA MARTEL**, Maestrando de la Escuela de Post Grado de la Universidad de Huánuco, con el debido respeto que se merece, me dirijo ante usted. Y expongo: que con la finalidad de ejecutar mi proyecto de tesis **“CONDICIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS INTERNOS DE ODONTOLOGÍA, HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2024”**, solicito la autorización realizar un cuestionario a los internos de odontología que vienen laborando en el Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco del año 2024.

Conocedora de su gran colaboración, comprensión y su apoyo a la investigación científica, pido a Ud. Acceder a mi solicitud

Huánuco – Perú, 10 de noviembre, del 2024

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán" Huánuco

Esp. SALDÍ ROSARIO CASTRO MARTÍN
C.O.P. 3837 RNE 1457
Jefe del Dpto. Odontología
H-R-H-V-M