



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO

LABORAL DEL CIRUJANO DENTISTA EN LA RED DE SALUD HUARAL-

CHANCAY, 2019

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Salud Pública con mención en

Gestión Hospitalaria

Autora:

Quispe Pardo, Berenice Aracely

Asesora:

Vigo Ayasta, Elsa Regina

(ORCID: 0000-0002-4090-8887)

Jurado:

Castro Rojas, Miriam Corina

Huarag Reyes, Raúl Abel

Marcos Santos, Hilda Lita

Lima - Perú

2023

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A_Quispe_Pardo_Berenice_Maestria_2019.docx](#)

Fecha del Análisis:

15/03/2021

Analizado por:

Namo Garcia, Robert Leonel

Correo del analista:

rnamo@unfv.edu.pe

Porcentaje:

14 %

Título:

“COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CIRUJANO DENTISTA EN LA RED DE SALUD HUARAL –CHANCAY, 2019”

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/93970835-768824-682024#FY07CsNADETVsvUQdiTtz1cJLoKJzRZx4zLk7hkjPWI4zDd9rrQ8MwjgZBchCihjUnZ/6XtlQyqkoomuhhgkS+EwQY8oMkiRyg0qKROgUoVDc3QAh2d6l6uOFakax7n3Of2Ord3WvKDHiS9Fqsc9Oy/Pw==>





Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL CIRUJANO DENTISTA EN LA
RED DE SALUD HUARAL-CHANCAY, 2019

Línea de Investigación:
Salud Pública

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Salud Pública Con
Mención En Gestión Hospitalaria

Autora
Quispe Pardo, Berenice Aracely

Asesora
Vigo Ayasta, Elsa Regina
ORCID: 0000-0002-4090-8887

Jurado
Castro Rojas, Miriam Corina
Huarag Reyes, Raúl Abel
Marcos Santos, Hilda Lita

Lima – Perú
2023

Dedicatoria

Honor a quien honor se merece.

Al Dr. Pablo Quispe Cubas, mi padre, colega,
maestro y referente en gestión hospitalaria.

A la Dra. Regina Vigo Ayasta, mi asesora de tesis
por ser pilar fundamental en la elaboración del
presente trabajo de investigación.

Agradecimientos

A mis padres, hermanos y a Joaquín quienes siempre han estado apoyándome e inspirándome para seguir adelante.

A mis colegas, amigos y compañeros de trabajo de la Red de Salud Huaral – Chancay por brindarme su apoyo en la presente investigación.

Pecaría de ingratitud si no agradezco a mis docentes de la maestría de la EPG UNFV por haberme enseñado que los sueños se logran a base de esfuerzo y dedicación.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	vii
Índice de anexos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Descripción del problema.....	3
1.3. Formulación del Problema	6
1.3.1. Problema general.	6
1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4. Antecedentes.....	7
1.4.1. Antecedentes internacionales.	7
1.4.2. Antecedentes nacionales	9
1.5. Justificación e importancia de la investigación	12
1.5.1. Justificación	12
1.5.2. Importancia	13

1.6. Limitaciones de la investigación	14
1.7. Objetivos de la investigación.....	14
1.7.1. Objetivo general.....	14
1.7.2. Objetivos específicos.	15
1.8. Hipótesis.....	15
1.8.1. Hipótesis general.....	15
1.8.2. Hipótesis específicas.....	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Marco conceptual	16
2.1.1. Según variable competencias profesionales	16
2.1.2. Según variable desempeño laboral	24
2.2. Definición de términos	29
III. MÉTODO.....	31
3.1. Tipo de investigación	31
3.1.1 Diseño de la investigación	31
3.2. Población y muestra	32
3.2.1 Población	32
3.2.2 Muestra	32
3.2.3. Unidad de análisis o de observación.....	33
3.2.4. Criterios de inclusión y exclusión.....	33
3.3. Operacionalización de variables.....	34

3.4. Instrumentos	40
3.5. Procedimientos	40
3.6. Análisis de datos.....	43
3.7. Consideraciones éticas.....	43
IV. RESULTADOS.....	44
4.1. Análisis e interpretación	44
4.2 Comprobación de hipótesis	47
4.2.1 Contrastación de hipótesis	47
4.2.2. De la hipótesis general	48
4.2.3 De las hipótesis específicas.....	50
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES	63
VIII. REFERENCIAS	64
IX. ANEXOS	74

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de expertos.....	42
Tabla 2 Características generales de la muestra Huaral-Chancay, 2019.....	44
Tabla 3 Competencia profesional y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019.....	45
Tabla 4 Competencia profesional según competencias básicas y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019	45
Tabla 5 Competencia profesional según competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019	46
Tabla 6 Competencia profesional según competencias específicas y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019	47
Tabla 7 Pruebas de normalidad	48
Tabla 8 Tabla cruzada de la hipótesis general	49
Tabla 9 Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis general.....	50
Tabla 10 Tabla cruzada de la hipótesis específica 1	51
Tabla 11 Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1	52
Tabla 12 Tabla cruzada de la hipótesis específica 2	53
Tabla 13 Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2	54
Tabla 14 Tabla cruzada de la hipótesis específica 3	55
Tabla 15 Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3	56

Índice de anexos

Anexo 1 Formulario de autorización para la publicación en el Repositorio Científico UNFV	74
Anexo 2 Declaración Jurada del Autor	75
Anexo 3 Matriz de Consistencia	76
Anexo 4 Cuestionario que mide las competencias profesionales	78
Anexo 5 Cuestionario que mide el desempeño laboral.....	82
Anexo 6 Ficha de validación de expertos de evaluación de competencia profesional	84
Anexo 7 Ficha de validación de expertos de evaluación de desempeño laboral.....	85
Anexo 8 Cartas de validación del instrumento	86
Anexo 9 Confiabilidad del instrumento - Coeficiente alfa de Cronbach	96
Anexo 10 Consentimiento informado	101

Resumen

Las competencias profesionales acreditan a las personas para desarrollar funciones profesionales o laborales mejorando la calidad en la atención y el desempeño en los diferentes ámbitos, permiten una visión real de la prestación del servicio, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la atención. La investigación tuvo como objetivo determinar las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista pertenecientes a la Red de Salud Huaral-Chancay, 2019. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo; un diseño no experimental, relacional, transversal y prospectivo. La población estuvo conformada por los cirujanos dentistas de la Red de Salud Huaral-Chancay, sin diferenciar la condición laboral. Se trabajó con una muestra de 64 profesionales a los cuales se les aplicó dos cuestionarios unidos en uno solo, en el cual se juntó la evaluación de ambas variables del ítem 1 al 31 la variable competencia profesional y el resto del ítem 32 al 40 la variable desempeño laboral; la confiabilidad de los instrumentos fue validada por separado para cada grupo de preguntas por variable, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,695 y 0,748) respectivamente. Los resultados demostraron que hay diferencias estadísticamente significativas entre la competencia profesional y su relación con el desempeño laboral (45.3%).

Palabras clave: Competencia profesional, certificación, desempeño laboral, profesional de la salud.

Abstract

Professional competences accredit people to develop professional or work functions, improving the quality of care and performance in different areas, allowing a real vision of service provision, to contribute to improving the quality of care. The objective of the research was to determine the professional competences and their relationship with the work performance of the dental surgeon belonging to the Huaral-Chancay Health Network, 2019. This study has a quantitative approach; a non-experimental, relational, cross-sectional and prospective design. The population was made up of dental surgeons from the Huaral-Chancay Health Network, without differentiating the working condition. We worked with a sample of 64 professionals, to which two questionnaires were applied, united in one, in which the evaluation of both variables from item 1 to 31, the professional competence variable, and the rest from item 32 to 40, the variable, were combined. job performance: the reliability of the instruments was validated separately for each group of questions by variable, using the Cronbach's alpha coefficient (0.695 and 0.748), respectively. The results showed that there are statistically significant differences between professional competence and its relationship with job performance (45.3%).

Keywords: Professional competence, certification, job performance, health professional.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral – Chancay, 2019, tuvo como propósito fundamental, determinar de qué manera se relacionan las competencias profesionales con el desempeño laboral del Cirujano Dentista en la Red de Salud Huaral - Chancay, 2019. Y se centró en la importancia que tiene la certificación de las competencias profesionales, en este caso, en el área disciplinar de Odontología, lo que permite evaluar la capacitación y actualización de un profesional y el buen desempeño en su contexto laboral.

Sin duda, los resultados de esta labor investigativa, además de permitir la obtención del grado académico, constituye una fuente de información muy útil para conocer la actual realidad del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral – Chancay. De esta manera, en el desarrollo de esta investigación, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y los procedimientos que integran la investigación.

Lo que comprende, desde la observación de la problemática; se han analizado los antecedentes referentes a la investigación o al objeto de estudio para determinar las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista, a partir de lo cual se plantearon los objetivos de la investigación y su importancia. Asimismo, se construyó el marco teórico, basado en teorías que fundamentan y sustentan las variables de la competencia profesional y el desempeño laboral, abordando juntamente con sus respectivas dimensiones de cada variable de la investigación. La recolección de datos se hizo, utilizando dos cuestionarios estructurado de Likert, asimismo, se utilizó el programa SPSS 25. Mediante lo cual, se logró conocer los resultados de la investigación.

La estructura de la presente investigación está conformada de la siguiente manera; Introducción; la cual se compone del planteamiento, descripción, formulación del problema.,

antecedentes, justificación, importancia, limitaciones, objetivos e hipótesis; luego se tienen el Marco Teórico; con el marco conceptual según variables independiente y dependiente, marco legal y definición de términos; a posterior el Método, donde están explicados el tipo de investigación, población, muestra, operacionalización de variables, instrumentos, procedimientos, análisis de datos y consideraciones; asimismo se presentan la cuarta parte de Resultados, los cuales han sido hallados con el análisis descriptivo e interpretativo y la comprobación de hipótesis; seguidamente Discusión de resultados, en la cual se explican y argumentan los resultados; Luego están las Conclusiones; Recomendaciones; y por último se presentaron las Referencias y los Anexos donde se encuentran la matriz de consistencia, instrumentos de la investigación, la validación por juicio de expertos, confiabilidad del instrumento y consentimiento informado.

1.1. Planteamiento del Problema

En Perú la ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) establece como obligatorio la certificación de competencias profesionales y evaluación del desempeño laboral, sin embargo, existe escasa voluntad por parte de los cirujanos dentistas como de sus autoridades correspondientes. La única certificación de competencias que ha realizado el Colegio Odontológico del Perú (COP) se llevó a cabo en el año 2015, en las cuales sólo 455 odontólogos lograron certificarse. Actualmente no hay directiva de certificación de competencias. (Colegio Odontológico del Perú, 2019)

La certificación de competencias es un proceso, inédito en el país, requiere esfuerzo concertado de los organismos reguladores, de las instituciones empleadoras, de las instituciones formadoras, de las entidades certificadoras y de los profesionales, con la finalidad de mejorar la calidad de la formación y del ejercicio profesional en el País. Constituye el reconocimiento

público y temporal de las aptitudes adquiridas durante la formación universitaria, tiene vigencia de cinco años, el mismo que puede ser renovado inmediatamente después de someterse a una nueva reevaluación técnica y cumplir con los estándares funcionales. (SINEACE, 2009)

La red de salud Huaral – Chancay está conformada por dos hospitales de apoyo, siete micro redes de salud, sesentaicuatro cirujanos dentistas asistenciales, la mayoría de ellos son odontólogos generales, el 5% con maestrías y doctorados, el 3% con estudios concluidos en alguna área de especialización y ninguno cuenta con certificación de competencias profesionales. Los cirujanos dentistas SERUMS adjudican dos plazas remuneradas (periferia alta-sierra) y una plaza equivalente (periferia baja-costa) a través del examen nacional de odontología (ENAO,2017) Academia de Preparación odontológica diseñada para los exámenes del ENAO y Residentado Odontológico, realizado por la Asociación Peruana de Facultades de Odontología (ASPEFO, s/f). Cada seis meses el área de recursos humanos evalúa el desempeño laboral de manera exclusiva al personal nombrado de la red de salud.

1.2. Descripción del problema

En el mundo globalizado, las organizaciones, públicas o privadas se tornan más competitivas y exigentes con las condiciones laborales enfocadas en el trabajador y el ambiente. Un aspecto importante es la evaluación, tomando en cuenta la relación de las competencias profesionales y el desempeño laboral, los mismos que son necesarios para el cumplimiento de los indicadores de gestión y desempeño. La competencia profesional, según lo expuesto por Vidal y Fernández (2012), se ejecuta en una formación integral de nivel superior y se basan en una responsabilidad máxima en el sector salud. Cuando las personas trabajan con vida, se deben comprometer a trabajar con mayor exigencia (Guanilo, 2007).

El Consejo Europeo de Ámsterdam realizado el 16 y 17 de junio de 1997 recomendó establecer como preferencia el desarrollo de competencias o habilidades profesionales y

sociales para una óptima acomodación de quienes laboran según las exigencias del mercado laboral (Comisión Europea, 2017). El rendimiento de todo empleado es evaluado a través de la manera que realiza su trabajo, para ello, el empleado debe poseer habilidades, destrezas y competencias que hagan posible la mejora de su desempeño, tales como; habilidades organizacionales y productivas, capacidad de liderazgo y administración del tiempo. Las revisiones del desempeño laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido (Hose, 2016).

Según la Organización Panamericana de Salud (OPS, s/f), hay diversos factores que afectan el desempeño laboral como la recarga, la falta de comunicación, el entorno laboral, la excesiva responsabilidad, los conflictos profesionales, la situación socioeconómica, familiar, el bajo rendimiento de productividad y la eficacia del trabajo (Izar et al, 2011). Sin embargo, en América Latina, tanto en las organizaciones públicas como privadas prevalece el desempeño laboral de los profesionales, en la búsqueda de resultados eficientes. Actualmente las instituciones públicas buscan contar con recursos humanos competentes, con alta formación profesional y competencias para resolver problemas, lo que garantiza un desempeño laboral eficiente (Chiang y San Martín, 2015).

En relación con los recursos humanos del Ministerio de Salud (MINSa) reportó una densidad de 1.85 odontólogos por 10,000 habitantes (MINSa, 2017). Esta cifra está muy elevada según recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los países subdesarrollados (como en el caso de Perú) deberían contar con un cirujano dentista por cada 2 mil personas; actualmente hay uno por cada 600 o 700 personas, denotando una sobrepoblación. En el Perú, existen 46 mil cirujanos dentistas colegiados a nivel nacional de los cuales sólo 4261 (9.2%) laboran en el MINSa los estudios proyectan que para el 2020, el

sector público requeriría 16 207 cirujanos dentistas a nivel nacional (Colegio Odontológico del Perú, 2019).

En la última década una de las profesiones que ha tenido mayor demanda de profesionales es la odontología, con base a las nuevas ofertas educativas de instituciones o universidades privadas. Obteniendo de manera continua cada año, un egreso de más de mil profesionales de la odontología. Cada año se colegia un promedio de 1500 nuevos odontólogos de las diferentes universidades que funcionan sólo en Lima (Guanilo, 2007). Por lo tanto, es interesante conocer, si realmente todos estos nuevos profesionales han tenido una formación educativa de calidad, que les permita y asegure ser expertos y puedan desempeñarse favorablemente en la ejecución de la profesión.

El COP como entidad certificadora autorizada por el SINEACE realiza el proceso de certificación de competencias, impulsando cursos de autorregulación y actualización, previos a la evaluación. El proceso de certificación está amparado por la ley 28740 del SINEACE, artículo 23, que establece a la evaluación obligatoria con fines de certificación para los profesionales de la salud y educación. De acuerdo con las estadísticas difundidas por el COP hasta el mes de julio del año 2019 sólo 455 odontólogos han certificado sus competencias profesionales (Colegio Odontológico del Perú, 2019).

La evaluación de un empleado se realiza con base a su competencia y desempeño laboral, de forma individual se debe tener en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, gestión, las habilidades organizativas y la productividad. En los últimos tiempos, en el ámbito económico y social, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, en la administración pública ha cobrado importancia por el buen desempeño de todo profesional, que garantice una gestión efectiva, con excelentes resultados de productividad en sus servicios. (Solares, 2007; Garoz, 2010).

Uno de los desafíos a los que debe trascender la administración pública y privada; es poder respaldarse con un tipo de trabajador que cuente con amplios conocimientos y competencias profesionales y las capacidades necesarias como resolución de problemas, con el propósito de lograr desempeño laboral eficiente. Para el cirujano dentista en el MINSA la elegibilidad para mantener su estatus como empleado en una institución, se realiza por medio de una valoración de sus competencias y de su desempeño profesional laboral cada seis meses y/o anualmente.

Según la problemática, en la Red de Salud Huaral-Chancay la información sobre competencia profesional y desempeño es muy limitada. La evaluación se aplica solo a los cirujanos dentistas nombrados existiendo un vacío de información, lo que coloca un escenario favorable para desarrollar la investigación del presente estudio.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema general.

- ¿De qué manera se relacionan las competencias profesionales con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral – Chancay, 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera se relacionan las competencias profesionales genéricas con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral- Chancay, 2019?
- ¿De qué manera se relacionan las competencias profesionales básicas con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral - Chancay, 2019?
- ¿De qué manera se relacionan las competencias profesionales específicas con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales.

Mita (2018). Tesis “*Competencias laborales y técnicas necesarias que reformulen los ejes de formación práctica, de la estructura curricular de la carrera de Odontología de la Universidad de Aquino, Bolivia*”. Cuyo objetivo fue establecer las competencias laborales y técnicas necesarias que reformulen los ejes de formación práctica, de la estructura curricular de la carrera de odontología de la Universidad de Aquino Bolivia. La investigación tiene un enfoque cualitativo, con un paradigma pos-positivista, su diseño fue socio-crítico y utilizó como método la teoría fundamentada, sus informantes fueron 10 docentes de la Facultad de Odontología, utilizó como técnica de recogida de datos la entrevista y como instrumento el guion de entrevista de tipo semi-estructurada. Como resultados obtuvo que no todas las asignaturas del plan de estudio son relativas a la enseñanza, mientras que con base a las competencias se necesitan otras asignaturas; en cuanto a las competencias profesionales se hace necesario contar con un conocimiento muy amplio en relación con la Anatomía, Histología e Embriología. Las técnicas siguen siendo protocolizadas, y los procesos estandarizados. Y por último se debe tener presente el análisis estructural del programa académico, las materias troncales, esenciales fortalecer su conocimiento a través de las TIC.

Barragan et al. (2015), en su tesis “*Diseño metodológico para la evaluación del desempeño de los profesionales de odontología general, Colombia*”. Aplicó una metodología de evaluación del desempeño, para los odontólogos generales, lo cual le permitió una visión real de la prestación del servicio contribuyendo al mejoramiento de la calidad de la atención. Este estudio se originó con base a los requerimientos de una población, que entre otros componentes necesitaba contar con servicios de calidad que pudiesen satisfacer de manera personal a los usuarios. Llegando a la conclusión, que el sólo reporte es insuficiente para poder evaluar la calidad de los servicios y el desempeño profesional. Con base a ello, se debe contar

con un diagnóstico sobre las necesidades, expectativas de los usuarios, conocer y aplicar los valores y criterios de la salud en esos diagnósticos, lo que permitirá un buen diseño y ejecución de los servicios a un nivel de satisfacción de calidad. La gestión de trabajo ha de ser participativa, se debe establecer el trabajo en equipo, para la toma de decisiones efectivas entre los miembros del equipo de salud, con el propósito de que sus acciones partan de estos buenos principios, ajustados a las normativas de salud determinados de la odontología general, vinculados realmente a las necesidades de los usuarios del servicio.

Sánchez (2011), en la tesis *“Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Colombia”*. Con el objetivo de estudio fue analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño laboral, utilizó como técnica e instrumento una encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas, mediante la escala de Likert, los resultados mostraron que el personal estaba descontento ya que consideraban que el ingreso que ellos recibían no estaba de acorde con las funciones que cumplían en los departamentos de administración y recursos humanos y por tal motivo consideraban que sus necesidades motivacionales se encontraban medianamente satisfechas, llegando a la conclusión , que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su desempeño laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Vázquez (2010), en la tesis *“Competencias profesionales de los pasantes de enfermería, medicina y odontología en servicio social, México”*, con el objetivo del estudio identificó las competencias profesionales requeridas para ejercer el servicio social. Revisaron resultados de los exámenes generales para el egreso de la licenciatura, aplicados a los egresados entre 2006 y 2008, los resultados mostraron de 39 824 egresados examinados de las tres carreras en el periodo considerado, 12 845 no contaban con las competencias profesionales mínimas de los cuales odontología conformaba 2 376 (34,1%) y todos ellos

ejercían, o habían ejercido, como profesionistas, con el respaldo de la normatividad correspondiente y formando parte del personal de las instituciones de salud (aproximadamente 11% de la fuerza de trabajo. Llegando a la conclusión que existe una asociación estadísticamente significativa ($P < 0,001$) entre las competencias y el nivel de desempeño, cuantas más evaluaciones extraordinarias se hayan presentado, mejor desempeño.

1.4.2. Antecedentes nacionales

Huamán (2018), en su investigación “*Competencia profesional en atención primaria en salud de los profesionales del servicio rural urbano marginal de la red de salud Leoncio Prado*”, realizó el estudio para la implementación de las políticas públicas como es el caso de la atención primaria en salud, su muestra estuvo conformado 28 profesionales SERUMS de medicina general, obstetricia , odontología y licenciados en enfermería, de todos los establecimientos de primer nivel de atención (I-1, I-2 y I-3) que pertenecían a la red de salud Leoncio Prado que estuvieron laborando en el periodo junio y julio del 2018, aplicó un estudio observacional, prospectivo, transversal, descriptivo, obteniendo como resultados que el 71,4% tenían un nivel adecuado y un 28,6% tenía un inadecuado nivel de competencia profesional.

Vigo (2018). “*Influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la Salud en la Región Lambayeque, Perú*”. Objetivo de la investigación identificar la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la región Lambayeque, durante el año 2017. Se trabajó con una muestra de 287 profesionales de la salud, médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, nutricionistas, psicólogos, tecnólogos médicos y trabajadoras sociales. Se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados demostraron que los factores personales, sociales e institucionales son quienes tienen mayor influencia y los factores institucionales tienen una influencia media en la decisión de acceder al proceso de certificación profesional.

Díaz (2018), en la tesis *“Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017”*, su propósito fue determinar la influencia de la competencia profesional en la apreciación del desempeño laboral. Su metodología se desarrolló como un diseño correlacional, a nivel descriptivo y el enfoque cuantitativo. En cuanto a la muestra de tipo probabilística, constituida por 43 profesionales de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral. La técnica utilizada fue la encuesta y para la recolección de datos empleó como instrumento, el cuestionario validado a través del juicio de expertos y la confiabilidad fue de 0.9, como una confiabilidad alta. De esta manera los resultados demuestran que la competencia profesional tiene influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería, ello se evidenció con la prueba del pseudo R cuadrado, con una dependencia porcentual de 42,7% (coeficiente de Nagalkerke), de variabilidad del desempeño laboral dependiente de la competencia profesional.

Kusunoki y Tavera (2017), en la tesis *“Diagnóstico de las competencias relacionadas a la atención primaria en salud de los profesionales del servicio rural urbano marginal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima”*, el objetivo fue identificar las competencias profesionales y las brechas relacionadas con la implementación del MAIS-BFC, propuso acciones para mejorar las competencias laborales, en el marco de la atención primaria de salud. De carácter exploratorio, aplicaron instrumentos de observación para los treinta EESS, de seis Redes de Salud, de la Región Lima (Cañete-Yauyos, Huaura-Oyón, Huarochirí, Chilca-Mala, Canta, Huaral-Chancay), donde laboraba el personal entrevistado. Entre sus conclusiones, presenta que el análisis de competencias en este estudio muestra que el Modelo de Atención Integral de Salud-Basado en Familia y Comunidad (MAIS- BFC), no funciona de manera integral Y la productividad de los EESS es muy limitada (en su demanda y oferta).

Ortiz (2016). “*Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la competencia laboral y el desempeño laboral. En cuanto a su metodología, se ubicó como un diseño no experimental, correlacional, de tipo aplicada. La muestra fue de tipo probabilística conformada por 79 trabajadores del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Hipólito Unanue, utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento empleó el cuestionario, como lo fue el test del desempeño laboral y competencia laboral. Como conclusión estableció que existe una relación positiva y moderada de $p = 0.000 < 0.01$ y Rho de Spearman 0.384 entre la competencia laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Hipólito Unanue.

Ortiz (2015). Presentó su tesis denominada “*Competencias laborales de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé*”, con el objetivo de diagnosticar las competencias laborales. Su diseño metodológico no experimental transeccional, de tipo descriptivo, con una muestra aleatoria conformada por 30 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario. En relación con las conclusiones, estableció que el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras se ubicó en un nivel regular (50.0%), determinando que mayor tiempo de servicios el nivel de competencias laborales es bueno y por supuesto a menor tiempo de servicios el nivel de competencias laborales es deficiente.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

La presente investigación permite establecer la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral como una herramienta adecuada para instaurar, crear planes y políticas de mejoramiento del talento humano, considerando que los profesionales se han convertido en uno de los bienes más preciados para la organización, brindará datos reales, donde no hay evidencia alguna, dentro de una población referencial de cirujanos dentistas del primer y segundo nivel de atención y contribuirá a llenar el vacío de conocimiento acerca de la relación de ambas variables en la Red Huaral -Chancay.

Teórica. El estudio cuenta con base bibliográfica actualizada, marco teórico y conceptos claves que ayudan a sustentar el trabajo de investigación. Los resultados contribuirán a la realización de nuevas investigaciones relacionadas al tema. La proliferación en los últimos años de odontólogos en nuestro país, se ha convertido en un problema de orden social, siendo necesario conocer la situación real del cirujano dentista en cuanto a competencia y desempeño laboral como marco teórico para el sustento de revisiones y de actualizaciones del plan de estudios, además, se realizó la validación de un nuevo formato de evaluación en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral mejorando la línea de gestión hospitalaria de los establecimientos de salud.

Práctica. En relación con la justificación práctica, este trabajo de investigación es descriptivo, de análisis, pero no es intervencionista; va a servir para que otros lo apliquen. Además, beneficiará a la Red De Salud Huaral - Chancay, porque se conocerá la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista, que permitirá resolver problemas técnicos no solo de la cobertura de metas sino también para mejorar profesionalmente y que se vea reflejado en el alto rendimiento y en la capacidad resolutiva que

puedan brindar desde su establecimiento de salud tanto en el primer como segundo nivel de atención de salud.

Metodológica. Permitirá dar a conocer algunas adaptaciones realizadas con base a las representaciones nacionales e internacionales vinculadas con las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral, desplegadas en las instituciones públicas y privadas, así como también el diseño de renovados instrumentos de medición para que puedan ser utilizados en otras investigaciones. Se plantearon métodos, procesos, en conjunto con técnicas y sus instrumentos que podrán estandarizarse y extrapolarse en otros trabajos de investigación tanto en la región, como a nivel nacional e internacional y su retroalimentación en los diversos indicadores de gestión.

Legal. El proceso de certificación está amparado en el artículo 23 del Reglamento de la Ley 28740, Ley del SINEACE, que establece que la evaluación con fines de certificación profesional para los profesionales de la Salud es obligatoria y hasta el año 2018 sólo 455 odontólogos han certificado sus competencias profesionales. A nivel institucional público o privado con la certificación de competencias profesionales y la evaluación constante del desempeño laboral, se exigirá que las capacitaciones del profesional sean permanente y continúa.

1.5.2. Importancia

La determinación de las competencias que guíen la formación profesional requiere el análisis de una serie de características precisas en cuanto a las conductas, actitudes, habilidades y conocimientos lo cual permite no sólo una mejor definición del perfil de competencias sino la posterior evaluación en el desempeño laboral facilitando que se favorezca el aumento de la empleabilidad.

En la investigación se obtuvo resultados importantes, que deberán ser considerados al momento de buscar soluciones a los problemas de competencias y desempeño laboral por parte de los cirujanos dentistas, esta información será útil para la Red De Salud Huaral –Chancay y los demás establecimientos del MINSA quedando como precedente para futuras investigaciones. La utilidad de la presente investigación se verá reflejada en los resultados obtenidos, que arrojará los cambios necesarios que contribuyan a mejorar el proceso de evaluación del desempeño laboral dentro de la institución, se elaborará instrumentos y guías.

1.6. Limitaciones de la investigación

Se presentaron algunas limitaciones que fueron superadas. La primera es la distribución geográfica de los establecimientos de salud, algunos establecimientos se encuentran en la sierra (el más lejano a 5 horas de la ciudad de Huaral) para lo cual se programó la toma de muestra en los días libres del investigador o en fechas de reuniones técnicas en el eje de red. La segunda limitación ha sido la disponibilidad de tiempo de la unidad muestral para responder el cuestionario, en los establecimientos de la costa, no había cirujano dentista permanente, por lo cual la toma de muestra fue previa coordinación. La tercera, en la bibliografía revisada no se ha encontrado trabajos de investigación acerca de las variables a investigar en alguna área del hospital Huaral, contamos con referencias provenientes de otras instituciones, nacionales e internacionales, que han sido eficientes y justificados en poblaciones en los cuales han sido aplicados.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general.

- Determinar de qué manera se relacionan las competencias profesionales con el desempeño laboral del Cirujano Dentista en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Establecer de qué manera se relacionan las competencias profesionales genéricas con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019.
- Establecer de qué manera se relacionan las competencias profesionales básicas con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019.
- Establecer de qué manera se relacionan las competencias profesionales específicas del cirujano dentista con el desempeño laboral en la Red de Salud Huaral –Chancay, 2019.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

- La competencia profesional del cirujano dentista se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Las competencias profesionales genéricas del cirujano dentista se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019.
- Las competencias profesionales básicas del cirujano dentista se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Red Huaral - Chancay, 2019.
- Las competencias profesionales específicas del cirujano dentista se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Según variable competencias profesionales

2.1.1.1 Competencias profesionales, dimensiones, fundamentos y modo de evaluación

En la década de los años 80 se genera toda una producción económica sin precedentes, a partir de nuevas demandas de consumo que requirió establecer relaciones globales y la subcontratación productiva. Estos nuevos desafíos ponen de manifiesto la necesidad de contar con profesionales altamente formados y competentes para el cumplimiento laboral efectivo. Como una respuesta innovadora ante estos cambios, por lo que se planteó el reto de reformar la relación formación y trabajo, en el ámbito laboral de los mercados y su producción, con el firme propósito de disminuir las pérdidas económicas y trascender hacia la capacitación en habilidades y destrezas que le permitan al trabajador poseer las competencias necesarios para el buen desempeño laboral, en cuyos ambientes de trabajo responda a situaciones imprevistas y pueda tomar decisiones efectivas.

Desde finales del siglo XX, la gestión de los recursos humanos en materia de formación y desempeño estableció el desarrollo y la caracterización de las competencias profesionales generales y específicas empleadas en los puestos de trabajo, que también denominaron cargos o funciones, ello de igual importancia tanto en las organizaciones públicas y privadas. De esta manera, uno de los pioneros que le dio auge a la conceptualización y uso de las competencias fue el profesor en psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland (1973), transformando la visión de poca efectividad de los tradicionales exámenes académicos para medir o conocer el desempeño laboral. De igual forma, demostró como estos exámenes no garantizaban el éxito laboral ni del trabajador con respecto al desarrollo de su vida; por el

contrario, y de manera frecuente discriminaba en el mercado de trabajo, razas, géneros y otras comunidades vulnerables y por ende en el desarrollo económico.

De esta manera una competencia se define desde dos perspectivas, desde lo laboral y desde la formación educativa. Desde el mundo del trabajo, es una capacidad que se desarrolla bajo el cumplimiento de un procedimiento y apegado a las normativas laborales; mientras que, a nivel educativo, aunque tiene el mismo fundamento se valora desde el proceso de evaluación (Caycho, 2020). Es decir, una competencia es el compendio de comportamientos que integran lo social-afectivo y las habilidades cognoscitivas y procedimentales que ayuden a ejecutar una función o tarea de manera adecuada.

Para Mita (2018), la competencia laboral, es una capacidad para ejecutar de manera exitosa una actividad laboral, que se halla identificado de manera plena. Y señala que una competencia no define el éxito de las actividades laborales, sino la capacidad afectiva expuesta. Por lo cual, una competencia es hacer algo, pero hacerlo bien en un contexto dado, en este caso específico, se ubica la competencia a nivel laboral.

Asimismo, Huamán (2018), indica, que una competencia en el conjunto de capacidades identificadas desde la habilidad, la actitud y aptitud, en el desarrollo de una acción o de varias acciones, en las que se espera un resultado específico del contexto laboral. Pone de manifiesto que la competencia laboral orienta, estructura y aplica las determinaciones sociales, económicas en las que el individuo se encuentra involucrado. De igual forma, Guanilo (2007), expone que el uso y aplicación de las competencias en América Latina se fundamentan en las políticas activas de empleo, y define a la competencia laboral en odontología como la integración del conocimiento, la habilidad y actitud, y su aplicación en un ámbito dado que genera productividad, como resolución de problemas en el espacio clínico y su ejercicio profesional, ello permite el desarrollo integral de la odontología. En esta definición se integra lo humano, afectivo, cognitivo, psicomotor y el impulso de la voluntad a lo cual se le debe

sumar el avance del acoplamiento entre lo aprendido durante una formación y las habilidades y destrezas desarrolladas en lo laboral, lo que implica nuevos aprendizajes y el dominio de ellos (Guanilo, 2007).

Este autor establece que las competencias laborales, se dividen en tres dimensiones, la competencia genérica, la básica y la específica. Que, a su vez, la denominó dimensiones. En relación con la competencia básica, la define como aquella que permite el ingreso a un trabajo y comprende el dominio de la lectura, la escritura, la comunicación y el cálculo. Las competencias genéricas, es el comportamiento y actitud laboral de diversas profesiones, como trabajar como equipos efectivos de trabajo, y se subdividen en personales, sistémicas e instrumentales. Por último, la competencia específica, es aquella relaciona con lo técnico, y no es común a todas las profesiones, es exclusiva de cada ocupación; se dividen en educativas, profesionales y disciplinares (Guanilo, 2007).

En relación con los fundamentos y la teoría que sustentan las competencias laborales en el área de conocimiento de la odontología; se tiene que el desarrollo competencial necesario en la práctica odontológica lo integran las competencias; básicas, genéricas y específicas. Se fundamenta en sus propias competencias, pero adicionalmente lo complementa la caracterización y atribuciones personales para el ejercicio laboral. Es decir, en los fundamentos de la conducta profesional; en la cual el odontólogo tiene los conocimientos vigentes de todos los elementos que inciden en la práctica odontológica. Entre estas competencias se nombra la competencia en la búsqueda e investigación; como el análisis y manejo instrumental, el manejo de materiales, la coordinación y trabajo en equipo (Guanilo, 2007; Barragan et al, 2015).

Otro fundamento es la ética; este se refiere al dominio del conocimiento, la agudeza en el cumplimiento de las responsabilidades morales que conlleva el trabajo con seres humanos, así como también, el apego a las leyes en uso, que son aplicadas en las prácticas odontológicas. (Guanilo, 2007 y Vigo, 2018). Asimismo, la comunicación y habilidades personales, como

fundamento de la odontología, se refiere a la competitividad comunicacional efectiva con sus pacientes (Vásquez, 2003).

Así como también el conocimiento básico y manejo de la información, es un fundamento de esta área de estudio y se define la responsabilidad que debe tener el odontólogo, al estar lo más capacitado posible, en el manejo de los conocimientos y la comprensión de las ciencias biomédicas. Como último fundamento se nombra al pensamiento crítico, a través del cual el odontólogo adquiere y usa toda información científica, especializada y primordial en su área especializada (Guanilo, 2007).

Para Boyatzis (2008), existen otros enfoques en relación con las competencias profesionales, tales como lo conductual, lo constructivista y lo funcional. El enfoque conductual para las competencias fija los estándares mínimos por la caracterización de las personas. El enfoque constructivista afirma que las competencias se construyen a partir de la incorporación de recursos y del entorno. Y el enfoque funcional deduce la competencia a partir de la relación existente entre el desempeño individual y el desempeño organizacional, es decir con base a los resultados proyectados.

Con respecto a la práctica odontológica y las teorías que la sustentan, se define como el conjunto de actividades en atención a la salud bucal. Dicha profesión comprende las especialidades clínicas y los estudios en el ámbito de la salud oral, servicios gerenciales en salud, el ejercicio de la docencia, la odontología en su marco legal y forense, salud y economía, salud ocupacional en odontología y conflictos profesionales. El odontólogo, de igual manera se enfrenta a la gestión de recursos humanos, el uso de redes serviciales y la seguridad epidemiológica (Whitear, 2002).

Por lo cual, el odontólogo debe adquirir y desarrollar las funciones de diagnóstico, promoción y prevención, así como recuperación, rehabilitación y administración de las siguientes necesidades; lesiones de los tejidos dentales, caries dental y demás deterioros,

enfermedad pulpar y periapical; enfermedad periodontal: alteraciones de la oclusión; problemas médicos, quirúrgicos y sociales (Whitear, 2002). De esta forma, la práctica profesional odontológica, a parte de las competencias profesionales (básicas, genéricas y específicas), también debe desarrollar evidencias clínicas, definida como la manera de realizar la práctica clínica en la que se toman decisiones sobre tratamientos de la información más actualizada en la odontológica.

Existe un modelo propuesto por Bunk (2003), para la formación de la competencia laboral odontológica; para formar futuros profesionales, debe haber participación activa, obligación y responsabilidad e inducción continua de aprendizaje. En relación con los docentes profesionales, deben motivar para el aprendizaje, y poseer experticia en el manejo técnico-pedagógico del área profesional, que promueva el aprendizaje. Y en relación con los centros de formación, en sus currículos educativos deben identificar las competencias, los equipos de trabajo y una efectiva construcción de los perfiles profesionales (Beltrán e Ikeda, 2006).

Siguiendo con la construcción teórica; uno de los elementos importantes de desarrollar es la evaluación de las competencias; para Tobón (2007), la evaluación de las competencias es el proceso valorativo que por medio de evidencias pueda establecer el nivel de dominio de una competencia y constituya un logro y mejora en los aspectos del trabajo. Las competencias están conformadas por la integración de los propios componentes y la competencia en sí. Ello, garantiza que realmente se posea la capacidad justa para abordar, solucionar las situaciones que el propio ejercicio laboral y profesional le demanda. En los procesos de formación el idóneo desarrollo para la adquisición y despliegue de una competencia involucra los niveles de complejidad, por lo que inicia desde lo menos complejo hasta la mayor complejidad que exige la misma competencia.

Evaluar, es la interpretación de una información que se obtiene en el desarrollo de la práctica y un conjunto de criterios adecuados a un objetivo fijado, con el fin de tomar una decisión académica, la tarea de evaluar se puede concebir desde distintos paradigmas y actuar de acuerdo ellos, lo cual también tiene una coherencia y una continuidad con la concepción de educación que se tenga.

Desde el paradigma educativo; la evaluación, es importante si quien aprende participa activamente en el conocimiento de los resultados y los procesos, si las informaciones obtenidas son utilizadas para reflexionar, tomar conciencia, revisar y mejorar el propio aprendizaje, si los resultados son comunicables y si contribuyen a una autoevaluación. Y los profesionales parecen mejorar su desempeño cuando conocen cuál es el objetivo de la evaluación, si saben cómo y cuándo usar esos conocimientos, al mismo tiempo que se hace más efectiva y coherente la práctica docente cuando éstos también saben cuál es el objetivo de lo que están enseñando. Y la comprobación de la adquisición y desarrollo de las competencias es a través de un examen final de titulación.

En relación con la evaluación de competencias y su proceso de certificación; a nivel internacional (europeo, americano y latinoamericano), es poca la evidencia de la real medición de las competencias profesionales. La mayoría de los instrumentos que se utilizan para medir las competencias profesionales y su certificación, son instrumentos teóricos que miden conocimientos y no habilidades y hay carencia de evidencia científica sobre su validez y confiabilidad. De igual manera para la reacreditación profesional, gestión, trabajo en equipo, liderazgo y desarrollo profesional continuo. Uno de estos ejemplos, es el de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, a través de la General National Qualifications, se otorga la titulación según las bases de las capacidades y conocimientos relevantes adquiridos durante la preparación (Ofqual, 2012).

En México, un gran número de instituciones de educación superior consideran que el examen de conocimientos de licenciatura, implementado por el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior, permite la expresión de las competencias indispensables para la obtención del título. El examen de conocimientos para egresados permite identificar si los egresados de la licenciatura cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para iniciarse eficazmente en el ejercicio profesional. Está dirigido a los egresados de licenciatura en odontología que han cubierto el 100% de los créditos, estén o no titulados, y en su caso, a estudiantes que cursan el último semestre de la carrera, siempre y cuando la institución formadora así lo solicite (CENEVAL, 2011).

Estos tipos de exámenes y sus resultados; al sustentante le permite conocer el resultado de su formación en relación con un estándar de alcance nacional, a las instituciones de educación superior les permite evaluar y comparar el rendimiento de sus egresados con un parámetro nacional, tener elementos de juicio válido y confiable, para apoyar los procesos de planeación y evaluación curricular y emprender acciones para mejorar la formación académica de sus egresados. A los empleadores y a la sociedad les permite; conocer mejor el perfil de los candidatos y de quienes inician su vida laboral mediante elementos de juicio confiables y objetivos, para contar con personal de calidad

En los Estados Unidos de América, se utiliza el National Board Dental Examination (NBDE), es un examen nacional que presentan todos los estudiantes y profesionales de la odontología como evaluación primaria sobre los conocimientos más elementales en el área. Consta de preguntas de las ciencias básicas de la medicina, como las ciencias anatómicas, bioquímica- fisiología, microbiología-patología, anatomía dental y oclusión. Así como, casos clínicos en el rubro odontológico, la endodoncia, odontología restauradora, cirugía oral y maxilofacial/control del dolor, diagnóstico oral, ortodoncia/odontología pediátrica, manejo del paciente, periodoncia, farmacología, prostodoncia.

En Europa, existe una fuerte tradición estatal que determina que son los estados nacionales los que organizan los procesos de evaluación, generalmente a través de un organismo intermedio y especializado entre el gobierno y las universidades, estableciendo estándares y procedimientos. Las evaluaciones son obligatorias y tienen gran importancia en la asignación de los recursos estatales y en las modificaciones académicas periódicas (Sanz, 2004).

La experiencia sobre la evaluación educativa que se realiza en Brasil, al aplicar una examinación anual de los estudiantes en condiciones de concluir sus estudios, es de carácter obligatorio, tiene por objetivo retroalimentar los procesos en la toma de decisiones para mejorar la educación de los futuros graduados con los resultados que reflejan la realidad del país (Instituto Nacional de Estudios e Pesquisas Educacionais, 1997). Asimismo, en Argentina, la Comisión de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) verifica el logro de determinados estándares de formación a través del análisis de contenidos y competencias que efectivamente disponen los estudiantes (ACCEDE), es una prueba aplicada a los alumnos cercanos a la graduación y cuyo objetivo consiste en obtener información cualitativa acerca de los contenidos y competencias que necesariamente los estudiantes deben haber incorporado a lo largo de su formación (Guerrini et al, 2003).

A nivel nacional el Perú, los estudiantes defienden una tesis para la obtención del grado y la implementación del Examen Nacional de Odontología (ENAO), así como también, la Asociación Peruana de Facultades de Odontología (ASPEFO) ha marcado un hito al establecer un orden de mérito para la adjudicación de plazas SERUMS (Servicio Rural Urbano Marginal) a nivel nacional. Hasta el año 2017 la adjudicación se realizaba por sorteo para todas las modalidades del Servicio Rural. Ahora, la nota alcanzada en el ENAO representa el 70% del puntaje con el que los cirujanos-dentistas competirán por las plazas SERUMS; el 30% restante corresponde al promedio ponderado promocional obtenido al culminar el pregrado.

La primera y única experiencia en nuestro país de medición de competencias profesionales del cirujano dentista lo realizó el COP en el año 2015, donde evaluaron a 455 profesionales y fue un examen voluntario. Sin embargo, los objetivos educacionales del currículo en odontología se formulan para responder a las necesidades, los intereses y las posibilidades de salud bucal de la comunidad, tomando en cuenta la planificación, la ejecución preventiva, curativa, interceptiva, de mantenimiento de la salud y los aspectos socioeconómicos y culturales del individuo objeto de atención, considerándolo como un ser íntegro.

Se promueve la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades y valores para el logro de una formación integral, pero no está contemplado cómo constatar estas competencias al final de la carrera (López y Lara, 2001) y la Federación Odontológica Latinoamericana (2002), las que referidas al quehacer del odontólogo han sido establecidas por la FDI World Dental Federation en Sydney el año 2003 en dos niveles (Vargas y Rivera, 2006); considerando que deberá satisfacer una serie de prerrequisitos antes de ser considerado clínicamente competente y que sea capaz de llevar a cabo su tarea dentro de parámetros clínicos actuales y aceptables. Posteriormente, podrá ser considerado clínicamente competente en las tareas de valoración y diagnóstico del examen del paciente, comunicación y educación del paciente, ética y jurisprudencia, tratamiento, emergencias médicas y práctica gerencial (López y Lara, 2001).

2.1.2. Según variable desempeño laboral

2.1.2.1 Conceptualización del desempeño laboral, dimensiones, fundamentos y teorías que lo sustentan

En relación con el desempeño laboral, se define como el nivel de cumplimiento logrado por quien realiza un trabajo en el alcance de una o varias metas, en un contexto laboral dado y un tiempo (De La Cruz y Huamán ,2015). Es decir, es el conjunto de acciones medibles o no que realiza un individuo caracterizado por un conocimiento, por una práctica y que cuya

actividad da como resultado un logro. Para Chiavenato (2002, p. 38), expone que el desempeño es "...la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral...". En este sentido, el desempeño laboral de una persona es la integración de su comportamiento y el logro de resultados. Es importante, poder medir u observar tal comportamiento.

El desempeño laboral caracteriza por la utilidad del trabajo, es la capacidad de una persona para causar una producción, realizar, construir, finiquitar y crear trabajo en un tiempo prudente, con un esfuerzo considerado y por supuesto con una buena calidad; el desempeño laboral procura la valoración del provecho del individuo y su desarrollo.

De igual manera, Díaz (2018), señala que uno de los elementos indispensable para el logro del buen desempeño laboral, es establecer el logro o la meta, que se debe alcanzar a través de las actividades desarrolladas por el trabajador. Todo trabajador, debe conocer funciones. Al ejercer un cargo, este comprende una serie de tareas que se han de desempeñar y la manera, las relaciones jerárquicas y de subordinación, los procesos de evaluación y las tendencias a escalar dentro de una organización, asimismo, existe el perfil del cargo y las exigencias profesionales para el cual ha sido diseñado.

El desempeño laboral posee una serie de elementos, tales como (capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo y el maximizar el desempeño). En este sentido, en cuanto a las dimensiones del desempeño laboral se tienen 8 dimensiones; la planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de las normas (Díaz, 2018).

En cuanto a la planificación es la capacidad de fijar la estructura, organización y funcionamiento más eficaz para lograr los objetivos; responsabilidad se refiere a la capacidad de cumplimiento adecuado del trabajos a fin de extender las oportunidades de mejoramiento; iniciativa es la intensión de intervenir de forma activa en las situaciones laborales a fin de lograr los objetivos planeados; oportunidad es la capacidad de determinar los logros a alcanzar de desempeño y de desarrollo con el proveído de capacitar y evaluar el desempeño de forma objetiva (Díaz, 2018).

Otras dimensiones; calidad de trabajo se refiere a la capacidad de ejecución o sobrepasar las metas de la organización y la mejora posible del sistema.; confiabilidad y discreción; es la capacidad de desarrollo en conjunto con los miembros de su equipo, en la planificación de las actividades seguras relacionadas con los cargos y sus funciones; relaciones interpersonales; comprende la capacidad de desenvolverse eficientemente en un lugar de trabajo, en el logro de metas, y en un espacio y ambiente de armonía que permita lo consensuado y cumplimiento de las normas se refiere al alto compromiso y apego a la obediencia y respeto por las políticas laborales (Díaz, 2018).

En este mismo orden de ideas, en cuanto a los fundamentos del desempeño laboral; se realiza a través de la satisfacción del trabajo, según lo establecido por Davis y Newtrom (1999, p. 203), quien plantean que "...es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales...". La satisfacción en el trabajo se puede determinar como el grado de beneficio que experimenta quien laboral, a través de la armonía, el placer en el logro de sus propios objetivos y las metas laborales, lo expresa en su actitud o comportamiento, que repercutirá en tareas futuras y compromisos laborales.

Asimismo, se tiene la autoestima del trabajador; se refiere al reconocimiento de la necesidad del trabajador, por sus logros en el sistema laboral, la organización empresarial y su equipo de trabajo. La autoestima es una característica de la personalidad que media la acción del individuo entre el éxito o el fracaso laboral; por lo cual, ha de procurarse no solo un ambiente armónico de trabajo, sino que toda organización debe garantizar, los espacios de reconocimiento, de superación y amplitud para que los trabajadores puedan demostrar sus habilidades (Davis y Newstrom, 1999).

Otro fundamento es el trabajo en equipo, evidentemente se parte de un equipo efectivo de trabajo para el logro del éxito de una organización, en el cual se identifiquen como miembros de esa organización a la que pertenecen y para quienes producen que son sus clientes. Ello, establece un sentido de identificación y satisfacción laboral por parte del trabajo en equipo, su cohesión, la igualdad de sus miembros, el apareamiento del liderazgo, la comunicación efectiva. El resultado del trabajo de un equipo es responsabilidad absoluta de cada integrante; por lo que es importante la naturaleza individual y su permeabilidad grupal (Davis y Newstrom, 1999).

Por último, la capacitación del trabajador se define como "...es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.". Todo programa de formación dentro de una organización provoca resultados propicios (Drovett 1992. p. 4).

En relación con la evaluación del desempeño laboral, es un conjunto de técnicas aplicadas en la mayoría de los casos por los jefes inmediatos, por medio de las cuales de manera integral, sistemática y continua se valoran la actitud, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador, con base al carga o funciones que desempeña. Esta evaluación de sustentarse en

garantizar oportunidad, cantidad y calidad de las prestaciones generadas (De La Cruz y Huamán, 2015).

La factores de la evaluación laboral; comprende algunos elementos, que va a del método de evaluación que se utilice, entre estos elementos se nombran los siguientes: - la calidad de trabajo que provee la documentación requerida, - cantidad de trabajo es el cumplimiento de sus tareas en el logro de los objetivos de trabajo, que le corresponden y los de su propia iniciativa -conocimiento del puesto es el grado o nivel de dominio de conocimiento sobre el trabajo, - iniciativa es su participación voluntaria, -planificación realiza una programación en función de los objetivos a lograr y se apega a su ejecución, tomando en consideración cualquier otra eventualidad, coordina el trabajo en equipo, -control de costos respeta y asume las condiciones presupuestales y la buena administración sobre los recursos (De La Cruz y Huamán, 2015).

Otros elementos son, -relaciones con los compañeros y sus superiores: informa y se informa de lo pertinente en su área de trabajo, -relaciones con el público entabla y mantiene relaciones acordes con clientes, proveedores y demás personal externo, - dirección y desarrollo de los subordinados en el cumplimiento de sus funciones y –responsabilidades establece la equidad, en el trato, la oportunidad de y la participación activa positiva (De La Cruz y Huamán, 2015).

De igual forma, se tiene los métodos de evaluación de desempeño; los principales métodos son; - métodos de escalas gráficas, -método de elección forzada, método de investigación de campo, método de incidentes gráficos y método de comparación por partes (De La Cruz y Huamán, 2015).

2.2. Definición de términos

Certificación. Es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales. La certificación responde a la necesidad de proveer operarios, técnicos y profesionales competitivos al país, a fin de sostener el proceso de desarrollo económico y social en el que estamos todos involucrados en esta era del conocimiento (Bertrand, 2000).

Competencia. Es la habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes (ISO 9000:2000). Es la operacionalización en situaciones profesionales, de capacidades que permitan ejercer convenientemente una función o una actividad (Mertens, 2000).

Competencia profesional. Adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando es bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social (Ortiz, 2015).

Cualificación profesional. Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral (CONEAU, 2012).

Desempeño laboral. Conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador se puede moldear mediante un programa sistematizado el cual es desarrollado por un supervisor (Villena, 2011).

Evaluación del desempeño. Proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo. La calificación sobre el desempeño laboral puede ser positiva y merecer un estímulo o puede resultar negativa y merecer una sanción para mantener disciplina dentro del consultorio. Las sanciones y los premios deben quedar asentados en el manual interno para evitar el desconocimiento (Chiavenato, 2002).

Evaluación competencia laboral. Proceso por medio del cual un organismo debidamente acreditado reconoce y evalúa a una persona que ha demostrado ser competente para desempeñar una función laboral determinada, con base en una norma de competencia laboral. El proceso se centra en los resultados, sobre los cuales el evaluador emite juicios de competente o aún no competente (Bertrand, 2000).

Perfil profesional. Define una profesión determinada. Es el conjunto de competencias que debe poseer el individuo al momento de titularse, en este caso el cirujano dentista (CIDECA, 2009).

Red de salud. Es el conjunto articulado de prestadores de servicios de salud, ubicados en un espacio geográfico, que trabajan de manera organizada y coordinada en un proceso de integración funcional orientado por los principios de complementariedad (Alberto, 2018).

Red de Salud Huaral – Chancay. - Es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud (DIRESA LIMA) del Ministerio de Salud. Conformado por los hospitales de apoyo Huaral, Chancay y siete micro redes de salud. Sus establecimientos brindan atención preventiva, recuperativa y de rehabilitación con de enfoque integral a sus poblaciones objetivo que procedan de la provincia de Huaral, Departamento de Lima y de cualquier lugar del ámbito nacional a través de la afiliación del SIS (Hospital Huaral, s.f.).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación de acuerdo con el papel que cumplió el investigador es observacional “El investigador no interviene de ninguna forma, no afecta la evolución, se limita a observar” (Hurtado y Toro, 2005). De acuerdo con el momento en que se recolectaron los datos u ocurrieron los hechos a medir, es prospectivo, porque se refirió principalmente al planteamiento de la dirección en el tiempo del estudio, de manera progresiva (hacia delante). De acuerdo con el número de ocasiones en que sea medido la variable del estudio es transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único.

Se desarrolló con el enfoque de investigación cuantitativa, empleándose el análisis estadístico para determinar la relación o asociación de la variable independiente (competencia profesional) y la dependiente (desempeño laboral) en estudio, se medirá numéricamente a través de los indicadores identificados en el marco teórico (Hurtado, 1998).

La presente investigación es relacional; por ser un estudio que está circunscrito únicamente en la relación de las variables. No son estudios de causa y efecto; solo demuestra dependencia probabilística entre eventos.

3.1.1 Diseño de la investigación

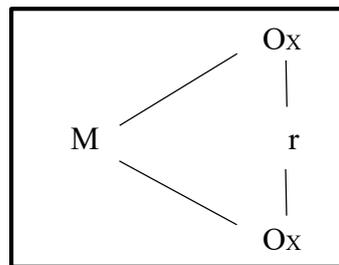
El diseño de la presente investigación fue no experimental, según Toro y Parra (2006) “se realiza sin manipular deliberadamente las variables basándose fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos”. Se investigó mediante cuestionario a los cirujanos dentistas quienes respondieron y se analizó las respuestas sin manipularlas.

M: Muestra estudio

Ox: Variable: Competencia profesional

Oy: Variable Desempeño laboral

r: Correlación de variables



3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

En la investigación participaron los cirujanos dentistas pertenecientes a la Red de Salud Huaral Chancay perteneciente a la DIRESA Lima, MINSA, representada por un universo de 64 personas que conformaron el 100% de la población, distribuidos en dos hospitales de apoyo II-2 y seis micro redes.

3.2.2 Muestra

En vista de que la población es pequeña se tomó la totalidad de esta por “muestra censal”; es decir los 64 cirujanos dentistas que laboran en la Red de Salud Huaral –Chancay. La muestra censal “es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población”, se refiere al modelo que abarcará la totalidad de los odontólogos.

3.2.3. Unidad de análisis o de observación

- Unidad de muestreo: Unidad seleccionada del marco muestral. En esta Investigación resultó igual que la unidad de análisis.

- Marco muestral: Relación o listado de cirujanos dentistas que sirvieron para la selección aleatoria con sistema de sobre cerrado.

- Tipo de Muestreo: Se utilizó un muestreo probabilístico tipo aleatorio simple, en la siguiente forma: Se asignó a los cirujanos dentistas que cumplieron con los requisitos de inclusión al grupo de estudio.

- Tamaño muestral: Se trabajó con 64 odontólogos Red de Salud Huaral –Chancay.

3.2.4. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

- Cirujanos dentistas que laboren en la Red de Salud Huaral – Chancay de ambos sexos, sin considerar edad y que deseen participar en la investigación.

- Cirujanos dentistas nombrados, contratados CAS, plazo fijo, con orden de terceros, SERUMS que laboren actualmente en la Red De Salud Huaral –Chancay.

Criterios de Exclusión

- Cirujanos dentistas que laboren en la Red Huaral –Chancay que encuentren con licencia vacacional, por enfermedad, gravidez.

- Estudiantes de Pregrado de Odontología que se encuentren rotando en la Red de Salud Huaral – Chancay.

- Personal asistencial que labore en la Red Huaral – Chancay.

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítem	Ítems	Índice /valores	Escala de medición
Competencia Profesional	Formación psicofísica, de diversos grados de complejidad, construida a partir de la integración del saber, saber hacer y saber ser, conformado por genéricas, básicas y específicas. (Guanilo, 2007)	El cuestionario será evaluado con test de Likert con la escala de: Siempre: 5 pts Casi siempre:4, A veces:3, Casi nunca:2 Nunca:1 De la sumatoria de respuestas se obtuvo un puntaje: Óptimo (155-125 puntos) Aceptable (124-94 puntos) Deficiente:(≤ 93 puntos)	Competencias genéricas	Normativa	1	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de Salud 26842?	Óptimo (155-125) Aceptable: (124-94) Deficiente: (≤93)	Ordinal
					2	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de Trabajo 27878?		
					3	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de 28740 de la calidad educativa SINEACE?		
					4	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de 23536 que regula la carrera de los profesionales de la salud?		
					5	¿El cirujano dentista conoce e implementa la normativa de acuerdo con su especialidad?		
				Ejercicio profesional	6	¿El cirujano dentista desarrolla trabajo asistencial de acuerdo con lo establecido a la normatividad?		

					7	¿El cirujano dentista desarrolla trabajo legal o administrativo de acuerdo con lo establecido a la normatividad?		
					8	¿El cirujano dentista desarrolla trabajo docente, investigación o producción intelectual de acuerdo a lo establecido a la normatividad?		
					Capacitación	9		¿El cirujano dentista se capacita para mantenerse actualizado y ofrecer un servicio de calidad?
						10		¿El cirujano dentista debe especializarse y seguir con estudios de post grado?.
						11		¿El cirujano dentista asiste a capacitaciones organizadas por el centro laboral?
					Competencias básicas	Respeto		12
			Seguridad	13			¿El paciente es atendido con las normas de Bioseguridad en Odontología del MINSA?	
				14	¿La información general y especializada del paciente es obtenida y registrada en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?			
				15	¿Los exámenes auxiliares son solicitados, interpretados y registrados en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?			

					16	¿El diagnóstico es sustentado por las condiciones estomatológicas, los exámenes auxiliares y registrado en la Historia Clínica de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?		
					17	¿Las interconsultas se realizan y registran en la Historia Clínica de acuerdo con la guía de procedimientos establecido?		
				Comunicación	18	¿El paciente es informado de los resultados de la evaluación de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?		
					19	¿El paciente es informado de las alternativas de tratamiento las cuales son registradas en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?		
					20	¿El plan de tratamiento es diseñado, comunicado y registrado en la Historia Clínica de acuerdo con las necesidades del paciente en base a la guía de procedimientos establecidos?		
					21	¿El consentimiento informado es firmado por el paciente y registrado en la Historia Clínica de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?		
					22	¿El tratamiento efectuado es registrado en la Historia Clínica de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?		
			Competencias específicas	Programa de salud	23	¿El programa de salud estomatológica en la población es diseñado según la guía de procedimientos establecidos?		

					24	¿El paciente es instruido en higiene bucal, asesoría nutricional de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?		
					25	¿Las piezas dentarias son fluorizadas según la guía de procedimientos establecidos?		
					26	¿Las piezas dentarias son selladas según la guía de procedimientos establecidos?		
					27	¿Las piezas dentarias son restauradas de acuerdo con las guías de procedimientos establecidos y respetando la guía de procedimientos establecidos?		
					28	¿La exodoncia es planificada y ejecutada según la guía de procedimientos establecidos?		
				Atención especializada	29	¿Las prótesis dentales son planificadas, elaboradas y controladas según la guía de procedimientos establecidos?		
					30	¿Las atenciones odontológicas a niños, gestantes y adultos mayores son planificadas, ejecutadas y controladas según la guía de procedimientos establecidos?		
				Contingencia	31	¿Las contingencias relacionadas con los procedimientos odontológicos son solucionadas de acuerdo con la guía de procedimientos clínicos?		
Desempeño laboral (Y)	Es la manera como los miembros de la organización trabajan	Se operacionaliza con el test de Likert, a través de 8 preguntas.		Planificación	32	¿Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?	Bueno (40-33) Regular: (32- 25) Malo:	Ordinal

Laboral	<p>eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.</p> <p>Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. (Solares, 2007)</p>	<p>con la siguiente escala:</p> <p>Siempre: 5 pts</p> <p>Casi siempre:4</p> <p>A veces:3</p> <p>Casi nunca:2</p> <p>Nunca:1</p> <p>De la sumatoria de respuestas se obtuvo un puntaje:</p> <p>Optimo (40- 33 puntos); aceptable (32-25 puntos), deficiente (≤ 24 puntos)</p>	Evaluación del desempeño	Responsabilidad	33	¿Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas?	(≤ 24)
				Iniciativa	34	¿Califica el grado de la actuación laboral y espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad?	
				Oportunidad	35	¿Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados?	
				Calidad de trabajo	36	¿Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión del trabajo encomendado?	
				Confiabilidad y discreción	37	¿Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva?	
				Relaciones interpersonales	38	¿Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo?	
				Cumplimiento de las normas	39	¿Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros?)	

				Responsabilidad	40	¿Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?		
--	--	--	--	-----------------	----	---	--	--

3.4. Instrumentos

Para evaluar la variable competencia profesional se adaptó el cuestionario tomado como referencia la investigación presentada por Barragán (2015). La recolección de datos se realizó con el cuestionario basado en los criterios de evaluación del proyecto. Consta de 31 preguntas, agrupados en 3 dimensiones: competencias básicas, genéricas y específicas. Las respuestas están codificadas según la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) para obtener una puntuación dividida de la siguiente manera: Optimo (155 - 125 puntos); aceptable (124 - 94 puntos), y deficiente (≤ 93 puntos). La aplicación del instrumento fue de forma autoadministrada a los cirujanos dentistas de la Red de Salud Huaral-Chancay

La variable desempeño laboral de los cirujanos dentistas se evaluó a través de sus jefes inmediatos mediante el instrumento de cuestionario tomado como referencia de la investigación realizada por Díaz (2018). Consta de ocho preguntas codificadas mediante la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) para obtener una puntuación dividida de la siguiente manera: Bueno (40-33 puntos); regular (32-25 puntos), y malo (≤ 24 puntos). Consta de p preguntas y están integradas al instrumento anterior; comprende el resto de las preguntas de la 32 hasta la 40.

3.5. Procedimientos

Luego de la aprobación del plan de tesis, se realizó el viaje a la Provincia de Huaral, Departamento de Lima solicitando el consentimiento informado para el levantamiento de datos a la Oficina de Capacitación, Oficina de Recursos humanos, jefes de los Departamentos de Odontología y micro redes de salud Huaral- Chancay. La recolección de datos se realizó a través de la aplicación del cuestionario, la cual fue tomada del trabajo de investigación de Barragán (Barragan 2015) y Díaz (2018) y adaptada al proyecto de investigación.

3.5.1 Validez y confiabilidad del instrumento

Después de haber diseñado el cuestionario para recoger la información, se procedió a calcular la validez del instrumento, así como la prueba piloto para rediseñar aspectos lingüísticos y gramaticales. La validez del contenido hace referencias a la suficiencia y representatividad de la muestra o aspectos incluidos en el instrumento de medición De Ayala (2009) y para lograrlo se recurrió al juicio de tres expertos en temas de investigación, lo que permitió validar el cuestionario en un solo momento. Se entregaron las fichas de validación a los tres expertos el primero, un experto en temas de gestión hospitalaria y evaluación curricular de la estrategia de salud bucal para que procediera a su revisión y posibles correcciones. El juicio emitido en cuanto al contenido del cuestionario fue favorable, hizo observaciones en cuanto las preguntas de la dimensión de competencias específicas, la redacción y claridad en el lenguaje.

El segundo, fue sometido al juicio de la psicóloga organizacional del Hospital Huaral quien dio la sugerencia de dar mayor orden y replantear algunas preguntas de la dimensión de competencias básicas. El tercer experto fue un especialista en recursos humanos, con varios años de experiencia en la identificación del potencial y desarrollo del talento humano en el sector salud; quien realizó el juicio respectivo, se levantó las observaciones para luego proceder a la confiabilidad con la aplicación de la prueba piloto.

El resultado de la validación de expertos fue del 80% y ellos fueron:

Tabla 1*Validación de expertos*

N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	Yovan Quinto Soto	Aplicable	Magister
Experto 2	Amparo Marcalupo	Aplicable	Magister
Experto 3	Alejandro Quispe Pardo	Aplicable	Magister

Para la confiabilidad se aplicó la prueba piloto en 30 cirujanos dentistas de la Red Huacho – Barranca, se les explicó el propósito de la aplicación del instrumento a fin de ser lo más objetivamente conscientes en las respuestas. Posteriormente se efectuó el análisis de la información proporcionada para detectar los ítems pertinentes y los que hubiera necesidad de replantear. En esta fase se corrigieron situaciones gramaticales del ítem 4 de la primera dimensión (competencias básicas), donde presentaron dificultades de interpretación del cuestionario. Y una vez reformulada en su estructura gramatical quedaba para su aplicación definitiva.

La confiabilidad de los dos instrumentos de medición se refiere al grado de aplicación repetidas veces, y siempre da como resultado las mismas opciones (Hernández, 2010). Para determinar el grado de confiabilidad de la investigación, se aplicó la prueba de alfa de Cronbach que proporcionó 0,695 y 0,748, de valor respectivamente para cada instrumento según las variables competencia profesional y desempeño laboral, siendo calificado como un instrumento confiable.

3.6. Análisis de datos

Para la presente investigación se utilizó el método cuantitativo donde se planteó la estadística descriptiva ya que se presentó tablas, gráficos y sus debidas interpretaciones con la estadística inferencial a través de la cual se llevó a cabo la prueba de hipótesis. Para la prueba de distribución normal, Kolmogorof- Smirnov. Se realizó la codificación de los resultados del cuestionario, en un registro mediante una base de datos en MS Excel y se analizó con el programa SPSS v. 23, se usó una computadora personal. En todas las pruebas se usó una confianza del 95%. El análisis di variado de datos se realizó mediante la aplicación de la prueba chi cuadrado que determinó la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral.

3.7. Consideraciones éticas

Se tomó en cuenta el Principio de Belmont (Olivero et al, 2008):

Respeto a las personas, todos los individuos deben ser tratados como agentes autónomos.

Beneficencia, Se trata a las personas de manera ética no sólo respetando sus decisiones y protegiéndolas de daño, sino también esforzándose en asegurar su bienestar.

Voluntariedad. Un acuerdo de participar en un experimento constituye un consentimiento válido si ha sido dado voluntariamente.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación

4.1.1. Análisis descriptivo según muestra.

Tabla 2

Características generales de la muestra Huaral-Chancay, 2019

Características Generales	N°	%
Establecimientos de Salud		
I-2	10	35.71
I-3	16	57.14
II-2	2	7.14
Cargo del personal		
Jefatura	8	12.5
Asistencial	56	87.5
Nivel de especialización		
Odontólogo general	52	81.25
Odontólogo especialista	3	4.68
Maestría	8	12.5
Doctorado	1	1.56
Condición laboral		
Nombrado	24	37.5
Plazo fijo	4	6.25
CAS	17	26.56
Terceros	16	25
SERUMS	3	4.6
Tiempo de servicio		
0-5 años	25	39.06
6-10 años	36	56.25
11-15 años	0	0
16-20 años	0	0
>20 años	3	4.6
Sexo		
Masculino	26	40.6
Femenino	38	59.3
Total	64	100

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

4.1.2. Análisis descriptivo de competencia profesional y desempeño laboral

Tabla 3

Competencia profesional y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019

		Desempeño laboral						Total	
		Bueno		Regular		Malo		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Competencia profesional	Óptimo	1	1.5	1	1.5	0	0	2	3.1
	Aceptable	10	15.6	12	18.75	6	9.37	28	43.75
	Deficiente	2	3.12	3	4.68	29	45.31	34	53.12
Total		13	20.31	16	25	35	54.68	64	100

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Como se muestra en la tabla 3, la competencia profesional deficiente se relacionó con un mal desempeño laboral (45.31%) y la competencia profesional aceptable se relacionó con el mal desempeño laboral en un 9.37%. No hubo relación entre la competencia profesional optima con un mal desempeño laboral.

Tabla 4

Competencia profesional según competencias básicas y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019

		Desempeño laboral						Total	
		Bueno		Regular		Malo		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Competencia profesional básica	Óptimo	2	3.12	1	1.5	0		3	4.68
	Aceptable	13	20.31	8	12.5	1	1.5	22	34.37
	Deficiente	1	1.5	5	7.8	33	51.56	39	60.93
Total		16	25	14	21.8	34	53.12	64	100

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Como se muestra en la tabla 4, la competencia profesional básica deficiente se relacionó con un mal desempeño laboral (51.56%) y la competencia profesional básica aceptable se relacionó con un buen desempeño laboral (20.31%).

Tabla 5

Competencia profesional según competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019

		Desempeño laboral						Total	
		Bueno		Regular		Malo		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%
Competencia Profesional genérica	Óptimo	3	4.6	1	1.5	0		4	6.25
	Aceptable	19	29.6	14	21.8	0		33	51.56
	Deficiente	0		2	3.1	25	39.06	27	42.18
Total		22	34.37	17	26.5	25	39.06	64	100

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Como se muestra en la tabla 5, la competencia profesional genérica deficiente se relacionó con un mal desempeño laboral (39.06%) y la competencia profesional genérica aceptable se relacionó con el desempeño laboral bueno (29.68%).

Tabla 6

Competencia profesional según competencias específicas y su relación con el desempeño laboral Huaral-Chancay, 2019

	Desempeño laboral	Desempeño laboral						Total	
		Bueno		Regular		Malo			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Competencia profesional específica	Óptimo	1	1.5	2	3.12	0		3	4.68
	Aceptable	14	21.87	12	18.75	2	3.12	28	43.75
	Deficiente	2	3.12	10	15.62	21	32.81	33	51.56
Total		17	26.56	24	37.5	23	35.93	64	100

Como se muestra en la tabla 6, la competencia profesional específica deficiente se relacionó con un mal desempeño laboral (32.81%) y la competencia profesional específica aceptable se relacionó con un buen desempeño laboral (21.8%).

4.2 Comprobación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de hipótesis

Antes de realizar una prueba estadística se verifica los datos tienen una distribución normal o no, de tener una distribución normal, se aplicará pruebas paramétricas de lo contrario pruebas no paramétricas.

4.2.2.1. Prueba de Distribución normal

Ho: Los resultados de la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019 tienen una distribución normal.

Ha: Los resultados de la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019 no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística:

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencia	,315	64	,000	,774	64	,000
Competencia Genérica	,304	64	,000	,764	64	,000
Competencia Básicas	,287	64	,000	,779	64	,000
Competencia Específicas	,317	64	,000	,801	64	,000
Desempeño	,327	64	,000	,725	64	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Como los datos son mayores a 50, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov, como: la prueba estadística (sig.= 0.000) es menor al 5% (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

A un nivel de significancia del 5%, existe evidencia estadística para concluir que Los resultados de la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019 no tienen una distribución normal.

Por lo tanto, se utilizará las pruebas estadísticas no paramétricas, la más adecuada es la prueba de independencia de Chi Cuadrado.

4.2.2. De la hipótesis general

La competencia profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

4.2.2.1 Prueba de hipótesis

H₀: La competencia profesional no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019, es decir son independientes.

H_a: La competencia profesional si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

Nivel de significación (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 8

Tabla cruzada de la hipótesis general

			Desempeño				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Competencia	Casi nunca	Recuento	1	27	0	5	33
		Recuento esperado	,5	16,5	3,1	12,9	33,0
	A veces	Recuento	0	4	2	7	13
		Recuento esperado	,2	6,5	1,2	5,1	13,0
	Casi siempre	Recuento	0	0	3	11	14
		Recuento esperado	,2	7,0	1,3	5,5	14,0
	Siempre	Recuento	0	1	1	2	4
		Recuento esperado	,1	2,0	,4	1,6	4,0
Total		Recuento	1	32	6	25	64

Recuento esperado	1,0	32,0	6,0	25,0	64,0
----------------------	-----	------	-----	------	------

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Tabla 9

Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,163a	9	,000
Razón de verosimilitud	42,936	9	,000
Asociación lineal por lineal	21,693	1	,000
N de casos válidos	64		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

De los resultados obtenidos se observa que sig. (0.000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

A un nivel de significación del 5%, existe evidencia estadística para concluir que La competencia profesional SI se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

4.2.3 De las hipótesis específicas

4.2.3.1 Hipótesis específica 1

Las competencias profesionales genéricas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019

Prueba de hipótesis:

H₀: La competencia profesional genérica no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019, es decir son independientes.

H_a: La competencia profesional genérica si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

Nivel de significación (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 10

Tabla cruzada de la hipótesis específica 1

			Desempeño				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Competencia Genérica	Casi nunca	Recuento	0	22	0	9	31
		Recuento esperado	,5	15,5	2,9	12,1	31,0
	A veces	Recuento	1	8	4	10	23
		Recuento esperado	,4	11,5	2,2	9,0	23,0
	Casi siempre	Recuento	0	2	2	6	10
		Recuento esperado	,2	5,0	,9	3,9	10,0
Total	Recuento	1	32	6	25	64	
	Recuento esperado	1,0	32,0	6,0	25,0	64,0	

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Tabla 11*Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,096 ^a	6	,020
Razón de verosimilitud	17,909	6	,006
Asociación lineal por lineal	6,101	1	,014
N de casos válidos	64		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

De los resultados obtenidos se observa que sig. (0.020) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0)

A un nivel de significación del 5%, existe evidencia estadística para concluir que La competencia profesional genérica SI se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

4.3.3.2 Hipótesis específica 2

Las competencias profesionales básicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red Huaral - Chancay, 2019

Prueba de hipótesis:

H₀: La competencia profesional básica no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019, es decir son independientes.

Ha: La competencia profesional básica si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

Nivel de significación (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 12

Tabla cruzada de la hipótesis específica 2

		Desempeño				Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre		
Competencia Básicas	Casi nunca	Recuento	1	24	0	3	28
		Recuento esperado	,4	14,0	2,6	10,9	28,0
	A veces	Recuento	0	5	0	2	7
		Recuento esperado	,1	3,5	,7	2,7	7,0
	Casi siempre	Recuento	0	2	5	18	25
		Recuento esperado	,4	12,5	2,3	9,8	25,0
	Siempre	Recuento	0	1	1	2	4
		Recuento esperado	,1	2,0	,4	1,6	4,0
	Total	Recuento	1	32	6	25	64
		Recuento esperado	1,0	32,0	6,0	25,0	64,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Tabla 13*Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,748a	9	,000
Razón de verosimilitud	45,903	9	,000
Asociación lineal por lineal	26,734	1	,000
N de casos válidos	64		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

De los resultados obtenidos se observa que sig. (0.000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

A un nivel de significación del 5%, existe evidencia estadística para concluir que La competencia profesional básica si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

4.3.3.3 Hipótesis específica 3

Las competencias profesionales específicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019.

Prueba de hipótesis:

H₀: La competencia profesional específicas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019, es decir son independientes.

Ha: La competencia profesional específicas si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

Nivel de significación (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 14

Tabla cruzada de la hipótesis específica 3

			Desempeño				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Competencia Específicas	Nunca	Recuento	0	1	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,5	,1	,4	1,0
	Casi nunca	Recuento	1	27	0	5	33
		Recuento esperado	,5	16,5	3,1	12,9	33,0
	A veces	Recuento	0	3	3	5	11
		Recuento esperado	,2	5,5	1,0	4,3	11,0
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	12	14
		Recuento esperado	,2	7,0	1,3	5,5	14,0
	Siempre	Recuento	0	1	1	3	5
		Recuento esperado	,1	2,5	,5	2,0	5,0
	Total	Recuento	1	32	6	25	64
		Recuento esperado	1,0	32,0	6,0	25,0	64,0

Nota. Cuestionario para evaluar competencias profesionales y desempeño laboral. Huaral. 2019

Tabla 15*Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,763a	12	,000
Razón de verosimilitud	46,923	12	,000
Asociación lineal por lineal	24,974	1	,000
N de casos válidos	64		

a. 15 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

De los resultados obtenidos se observa que sig. (0.000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

A un nivel de significación del 5%, existe evidencia estadística para concluir que La competencia profesional específicas si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al determinar de qué manera se relacionan las competencias profesionales con el desempeño laboral del Cirujano Dentista en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019; a través de los resultados se pudo conocer que la competencia profesional se relaciona estadísticamente significativa con el desempeño laboral en un (53.12%); lo que comprueba la hipótesis general de la investigación, sobre que la competencia profesional del cirujano dentista se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

La competencia profesional es aquella que se desarrolla bajo el cumplimiento de un procedimiento y apegado a las normativas laborales; mientras que, a nivel educativo, aunque tiene el mismo fundamento se valora desde el proceso de evaluación (Caycho, 2020). Por lo que se puede decir que, si hay una competencia deficiente, habrá un mal desempeño laboral, coincidiendo con el estudio de Ortiz (2016) quien estableció que existe una relación positiva y moderada de $p = 0.000 < 0.01$ y Rho de Spearman 0.384 entre la competencia laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Hipólito Unanue. Asimismo, se asemeja a la investigación de Ortiz (2015), quien estableció que el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras se ubicó en un nivel regular (50.0%), determinando que mayor tiempo de servicios el nivel de competencias laborales es bueno y por supuesto a menor tiempo de servicios el nivel de competencias laborales es deficiente.

En relación con el objetivo específico, sobre establecer de qué manera se relacionan las competencias profesionales genéricas con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019; a fin de comprobar su hipótesis; si las competencias profesionales genéricas del cirujano dentista se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019. Se puede decir que según los resultados obtenidos se observa que sig. (0.020) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$),

por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo que a un nivel de significación del 5%, existe evidencia estadística para concluir que la competencia profesional genérica si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

La competencia genérica; es aquella que permite el ingreso a un trabajo y comprende el dominio de la lectura, la escritura, la comunicación y el cálculo (Guanilo, 2007). Los resultados de esta investigación, se asemeja al resultado obtenido en la investigación de Díaz (2017), en el cual evidenció a través de la prueba del pseudo R cuadrado, con una dependencia porcentual de 42,7% (coeficiente de Nagalkerke), de variabilidad del desempeño laboral dependiente de la competencia profesional. Asimismo, con la investigación de Mita (2018) y Vigo (2018), quienes señalan la efectividad en el logro de las competencias y su incidencia en el buen desempeño, así como se caracterizó la importancia de los factores profesionales en el logro de las competencias.

El segundo objetivo específico fue establecer de qué manera se relacionan las competencias profesionales básicas con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019. Y la comprobación de su hipótesis, se estableció las competencias profesionales básicas del cirujano dentista se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Red Huaral - Chancay, 2019. Por lo que se puede exponer con base a los resultados que la competencia profesional específica aceptable se relacionó de manera significativa con el buen desempeño laboral.

La competencia básica se define como el comportamiento y actitud laboral de diversas profesiones, como trabajar como equipos efectivos de trabajo, y se subdividen en personales, sistémicas e instrumentales (Guanilo, 2007). Se dice que al relacionar las competencias profesionales básicas aceptable con un buen desempeño laboral (20.31%) existiendo relación

significativa, no coincidiendo con el estudio de Huamán (2018) quien encontró un 71,4% de competencias profesionales genéricas aceptables relacionadas con regular desempeño laboral, Vigo (2018) demostró que el desempeño laboral se logra a través de la certificación de todas sus competencias profesionales, básicas, genéricas y específicas.

La investigación coincide con el estudio de Kusunoki y Tavera (2017), quien demostró que las competencias profesionales genéricas mejoradas brindarían atenciones de calidad en la atención primaria de salud, en la investigación se encontró hallazgo significativo al relacionar la competencia profesional genérica con un buen desempeño laboral (29%). De igual forma con la investigación de Barragan et al. (2015), quienes estadísticamente han comprobado la efectividad de la formación por competencias en el desarrollo del buen desempeño.

Siguiendo el orden de discusión, el tercer y último objetivo específico, establecer de qué manera se relacionan las competencias profesionales específicas del cirujano dentista con el desempeño laboral en la Red de Salud Huaral –Chancay, 2019. Y la comprobación de su hipótesis, sobre si las competencias profesionales específicas del cirujano dentista se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019. Se obtuvo como resultados; que sig. (0.000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo que a un nivel de significación del 5%, existe evidencia estadística para concluir que La competencia profesional específicas si se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

La competencia específica es aquella relaciona con lo técnico, y no es común a todas las profesiones, es exclusiva de cada ocupación; se dividen en educativas, profesionales y disciplinares (Guanilo, 2007). La investigación coincide con el estudio de Díaz (2017) cuyos resultados demostraron dependencia porcentual de competencias específicas en el desempeño

laboral el cual tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desempeño depende el 42,7% de la competencia profesional específica y Ortiz (2016) quien encontró relación positiva y significativa entre la competencia profesional y desempeño laboral ($p = 0.000 < 0.01$ y Rho de Spearman 0.384, correlación positiva moderada). Asimismo, coincide con la investigación de Vázquez (2010), quien expuso que a mayor certificación de competencias mejor es el desempeño profesional.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció que la competencia profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019 (54.68%). Ya que la competencia profesional aceptable se relacionó con el mal desempeño laboral en un 45.31%. Mientras que solo el 1.5% arrojó la competencia profesional óptimo con un buen desempeño laboral. Es indispensable formar por competencia y evaluar al egresado de la misma manera, para que luego pueda ser certificado con base a sus competencias en el desempeño de sus funciones, ello permite la objetividad en el cumplimiento de sus funciones y la prestación de servicios de calidad.
- Se determinó que la competencia profesional básica deficiente se relaciona significativamente con el mal desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019 (51.56%), mientras que la competencia profesional básica y su relación aceptable obtuvo un 1.5% y el óptimo 0%; con respecto al buen desempeño. Evidentemente, la evaluación por competencias establece los niveles o grados de conocimiento, habilidades y destrezas de un profesional, en pro de la mejora de su formación y desempeño, por lo cual, con base a la clasificación o dimensiones de las competencias, se identificó la importancia de cada una de ellas, y su relación con un óptimo desempeño laboral; a mejores competencias mejor desempeño laboral.
- Se determinó que la competencia profesional genérica deficiente se relaciona significativamente con el mal desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019 (39.06%) y la competencia profesional genérica aceptable se relacionó con el desempeño laboral bueno (29.68%). Mientras que la competencia profesional genérica óptima obtuvo 0%, por lo que no se pudo establecer

relación. La competencia genérica de un profesional de esta área tiene un alto sentido de relación para su desempeño profesional, y quizás entre las más importantes en la labor de enfermería al organizar y planificar, tomar decisiones y resolución de problemas, en su contexto laboral.

- Se determinó que la competencia profesional específica deficiente se relaciona de manera significativa con el mal desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019 (32.81%) y la competencia profesional específica aceptable se relacionó con un buen desempeño laboral (21.8%). Mientras que la competencia profesional específica y su relación con un óptimo desempeño fue 0%. Las competencias específicas, son primordiales para el desarrollo con calidad de una profesión, ya que son de carácter disciplinar, por lo cual son altamente significativas en el buen desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

La investigación realizada permite que se realicen estudios posteriores dando continuidad o profundización al tema de competencias y desempeño laboral:

- A los directores de las redes de salud, elaborar y ejecutar el plan de capacitaciones permanentes en el área de odontología con mayor énfasis en aquellos establecimientos que se encuentren alejados del eje de red o con difícil acceso geográfico.
- A los directores de las redes de salud, desarrollar las competencias genéricas y específicas del cirujano dentista de nuestro país a través de evaluaciones continuas y permanentes. Al personal directivo de las instituciones de salud, realizar evaluación de competencias aplicando el instrumento elaborado por el colegio odontológico del Perú.
- Al personal directivo de las instituciones de salud, realizar la formulación ocupacional por competencias básicas del cirujano dentista en el Perú.
- A los investigadores, se recomienda realizar investigación de ambas variables teniendo en cuenta la evaluación 360°.

VIII. REFERENCIAS

- Alberto, H. (2018). *Competencia profesional en atención primaria en salud de los profesionales del servicio rural urbano marginal de la red de salud Leoncio Prado 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27048>
- ASPEFO (s/f). *Asociación Peruana de Facultades de Odontología*. <https://aspefo.org/>
- Barragan, M., Méendez, J. & Vargas, C. (2015). *Diseño metodológico para la evaluación del desempeño de los profesionales de odontología general*. <https://docplayer.es/126883-Disenomethodologico-para-la-evaluacion-del-desempeno-de-los-profesionales-de-odontologia-general.html>
- Beltrán, R., e Ikeda, M. (2006). *Aprendizaje Basado en Competencias*. Fauno Editores.
- Bertrand, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Cooperación Iberoamericana. <http://unesdoc.unesco.org/>
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Bunk, G. (2003). La transmisión de las competencias en la formación profesional. *Revista Europea de Formación Profesional*, 23 (7), 39-53. <https://dialnet.unirioja.es/131116>
- Carrasco, V. (2015). Los escenarios posibles de la certificación profesinal en el Perú 2015-2021. En SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. Lima: SINEACE.
- Casas, M. (2015). Situación del proceso de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales en salud. Análisis comparativo de los mapas funciones de

- competencias del Ministerio de Salud y de los Colegios Profesionales . En SINEACE, *Compendio de exposiciones. Congreso Internacional: Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. Lima, Perú: SINEACE.
- Caycho, F. (2020). *Competencias profesionales de atención primaria de salud y su relación con las competencias laborales en cirujanos dentistas que laboran en establecimientos de Lima Metropolitana, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/CAYCHO.pdf>
- CENEVAL. (2011). *Examen Ceneval de Odontología. Características del EGEL-O. 2011*. <http://www.ceneval.net/odontologia/que.html>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2002). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- CIDEC. (2009). *Competencias profesionales. Enfoques y Modelos a debate*. Vasco: San Sebastián. <https://www.oei.es/HCprofesionalesenfoquesmodelosdebatecidec.pdf>
- Comisión Europea. (2017). *Comisión Europea. Consejo Europeo de Amsterdam , 16 y 17 de Junio de 1997*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/DOC_97_2
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (2012). *Compendio Técnico-Normativo. Criterios y Estándares para la Certificación Profesional en el Perú*. Lima, Perú: CONEAU.

- Colegio Odontológico del Perú.(2019). *Informe sobre certificación de la odontología.COP*.
<https://www.cop.org.pe/>
- Davis, K. y Newtrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial Mac Graw-Hill. Interamericana S.A.
- De Ayala, R. J. (2009). *The Theory and practice of Item Response Theory*. The Guilford Press.
- De La Cruz, E. y Huaman, A. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú]. Repositorio Institucional UNH.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TPUNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, L. (2018). *Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16203>
- Díaz, C., Gutierrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 1(9), 1973-1987
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018001973
- Drovett, S. (1992). *Diversión de la Salud*. Editorial Maechi.
- ENAO. (2017). *Academia de Preparación odontológica diseñada para los exámenes del ENAO y Residentado Odontológico*. <https://enaoperu.com/>

- Escamilla, A. (2009). *Las competencias básicas: Claves y propuestas para su desarrollo en los eventos*. GRAO.
- Federación Odontológica Latinoamericana. (2002). *Informe del Quehacer Odontológico*.
<http://www.folaoral.org/resoluciones.htm>
- Fernández, S. (2015). Antecedentes laborales y normas de competencia de obstetras certificadas, en el Colegio de Obstetras del Perú. 2012-2014. En SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional: Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. Lima: SINEACE.
- Flores, M., Chimpen, V., & Palomino, N. (2015). Estudio descriptivo sobre Campo Laboral del Desempeño del Nutricionista y su relación con la Certificación Profesional. En SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional: Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. Lima: SINEACE.
- Garoz, P. (2010). *El mercado de trabajo, los salarios y la productividad*.
<http://definanzas.com/2009/05/25/concepto-de-productividad/>
- Guanilo, V. (2007). *Competencias laborales en odontología*.
<http://www.cop.org.pe/bib/investigacionbibliografica/CARLAPATRICIAGUANILOVALDEZ.pdf>
- Guerrini, V., Pérez, R., y Jeppesen, C. (2003). Evaluación integral de los procesos de acreditación de grado. *Rev. Aval. Educ. Super.*, 8(1), 113-29.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-381X2014000100017
- Hose, C. (2016). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*, *Efectividad*.
http://www.ehowenespanol.com/definiciondesempeno-laboral-info_149860/

- Huaman, P. (2018). *Competencia profesional en atención primaria en salud de los profesionales del servicio rural urbano marginal de la red de salud Leoncio Prado* - [Tesis de maestría, Universidad Nacional César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27048?locale-attribute=en>
- Hurtado, J. (1998). *Metodología de Investigación Holística*. Editorial Sygal.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2005). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. (4ª ed.) Espíteme Consultores Asociados C.A.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica [IPEBA]. (2012). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias. Perú. 1990-2010*. IPEBA.
- Izar, J., Cortés, C., & López, H.. (2011). Factores que afectan el desempeño académico de los estudiantes de nivel superior en Rioverde, San Luis Potosí, México. *CPU-e Revista de Investigación Educativa*, (12), 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/2831/283121721005.pdf>
- Kusunoki, L., & Tavera, M. (2017). *Diagnóstico de las competencias relacionadas a la atención primaria en salud de los profesionales del servicio rural urbano marginal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7895>
- López, V., & Lara, N. (2001). *Paradigmas en la práctica y formación odontológica en México*. <http://www.suvison.com./actualidad/paradigmas.htm>
- McClelland, D. (1973). *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"*. *American Psychologist*.

- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modalidad*. Montevideo, Uruguay: OIT Cinterfor. https://www.oei.es/CLsistemas_modelos_mertens.pdf
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2007). *Decreto Supremo N° 018. 2007-ED Reglamento de la Ley 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Lima.
- Ministerio de Salud. MINSA. (2017). *Informe de recursos humanos en Odontología*. <https://www.gob.pe/minsa/>
- Mita, C. (2018). *Competencias laborales y técnicas necesarias que reformulen los ejes de formación práctica, de la estructura curricular de la carrera de Odontología de la Universidad de Aquino Bolivia*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia]. Repositorio Institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/15033>.
- Mitrani, M. y. (1992). *Las Competencias Claves para una Gestión Integrada de Recursos Humanos*. Ediciones Deusto.
- National Council for Vocational Qualifications (NCVQ). (1995). *Monitor*.
- Navío, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador: una visión desde la formación continua*. EUB.
- OECD/CAF/UN ECLAC. (2014). *Perspectivas económicas de América Latina 2015: Educación, competencias e innovación para el desarrollo*. OECD Publishing.
- ofqual. (2012). *Register of Regulated Qualifications*. <http://register.ofqual.gov.uk/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014). *Certificación de competencias laborales y diálogo social*. OIT. <https://es.slideshare.net/BibliotecasUNAB/normas-vancouver->

2016-sistemas-bibliotecas-unab: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_241070.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). *Informe Competencias laborales*.
<https://www.who.int/es>

Organización Panamericana de Salud (OPS). (s/f). *Informe certificación de competencias laborales*. <https://www.paho.org/es>

Ortiz, C. (2016). Tesis. *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12572>

Ortiz, M. (2015). Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé. *Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6723/Ortiz_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y:

Rimachi, S., Cabana, E., & Rodríguez, P. (2014). *Percepción sobre el Proceso de Certificación Profesional de enfermeras del Primer Nivel de Atención*. Colegio de Enfermeros Cosejo Regional V.

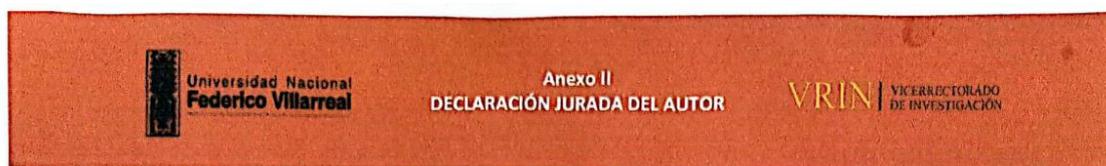
Rogelio, V. (2006). El enfoque de las competencias laborales: Historia, definiciones y geneación de un Modelo de Competencias para las organizaciones y las personas. *PSYKE*, 11(2), 2007-2014. <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/433/412>

- Ruiz, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educare*, 38, 133-150. <https://www.raco.cat/index.php/Educare/article/72352/82606>
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional]. <https://es.calameo.com/read/000695283f9b8add0b69>
- Sanz M. (2004). *El espacio europeo en la educación superior*. Universidad Complutense de Madrid. <http://www.fr.search.yahoo.com/search>
- Schwartz, B. (1986). *Hacia la otra escuela*. Narcea.
- Spencer, M. (2004). *Competency Assessment Methods*. Journal Dent Education.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2016). *Marco de referencia y nuevo modelo de certificación de personas*. <https://hdl.handle.net/20.500.12982/2676>
- Spencer, L., y Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Solares, E. (2007). *Factores que aumentan la productividad*. Revista Industria
- Tobón, S. (2007). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. ECOE Ediciones.
- Toro, I., & Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación*. Universidad EAFIT.

- Vargas, F. (2009). *Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. OIT CINTERFOR. http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_1ogo90.pdf
- Vargas, P., & Rivera, M. (2006). El examen de titulación en odontología como indicador de calidad profesional en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. *Educación Médica Superior*, 20(3), 1-10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412006000300007
- Vásquez M. (2003). *Historia de las Competencias Laborales*. Revista Venezolana.
- Vázquez, F. (2010). Competencias profesionales de los pasantes de enfermería, medicina y odontología en servicio social en México. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 28(4), 298-304. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/9621/09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vidal, M., & Fernández, J. (2005). La enseñanza de la Clínica Reflexiones sobre el tema. *Educación Médica Superior*, 19(2), 1-10. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v19n2/ems10205.pdf>
- Vigo, R. (2018). *Influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la Salud en la Región Lambayeque, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1400/discover>
- Villena, O. (2011). *Motivación y fomento desempeño ético y proactivo en la vida profesional*. conferencia.
- Weiner, B. (1986). *Teoría Motivacional*. Springer-Verlag.

- Whitear G. (2002). *Calificaciones Profesionales Nacionales en Competencia Laboral*. Antología de lecturas.
- Wood, R., & Payne, T. (1998). *Competency - Based Recruitment and Selection: A Practical Guide*. Wiley.
- Zabalza, A., & Beraza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Narcea.
- Zgaib, M. (2014). Surgimiento de sistemas de certificación: la experiencia colombiana. *Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en Perú: Aportes de la certificación de competencias y nuevos desafíos*. Lima.

Anexo 2 Declaración Jurada del Autor



DECLARACIÓN JURADA DEL AUTOR

Yo, Berenice Aracely Quispe Pardo

identificado(a) con DNI N° 40699470 perteneciente a la:

Facultad de

Escuela Universitaria de Posgrado

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- a. Soy autor del trabajo académico titulado:
Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral-Chancay, 2019
- b. Dicho trabajo es original y no ha sido *presentado* anteriormente en ningún medio académico; por lo tanto, los datos y resultados son veraces y no copia de ningún otro.
- c. Mi trabajo de investigación fue analizado con el sistema antiplagio de la universidad, y cumplí con el levantamiento de las observaciones hechas por el asesor, *al respecto*.
- d. Reconozco los derechos de propiedad intelectual de terceros y he respetado las normas legales e institucionales, para lo cual he hecho uso de las reglas internacionales de citas y referencias.
- e. Autorizo la publicación de mi trabajo en el Repositorio Científico de la UNFV, bajo las condiciones establecidas en el formulario de autorización.
- f. Tengo conocimiento de los efectos legales y administrativos que se deriven del incumplimiento o falsedad de la presente declaración previsto en el artículo 411 del Código Penal y del artículo 32.3 de la Ley 27444, ley de Procedimiento Administrativo General.

Consecuentemente, este trabajo es de mi autoría, en virtud de esta declaración me responsabilizo de todo el contenido, veracidad y alcance científico del trabajo de investigación en mención.

Fecha 05 de octubre de 2023

B. Quispe Pardo

Firma del autor

Nombre: Berenice Aracely Quispe Pardo

DNI: 40699470

Código: 2014323717



Huella digital

Anexo 3 Matriz de Consistencia

Título: Competencia profesional y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral-Chancay, 2019											
Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de Variables			Metodología					
			Variables	Dimensiones	Indicadores						
Problema General ¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019?	Objetivo General Analizar las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del Cirujano Dentista en la Red de Salud Huaral -Chancay.	Hipótesis General La competencia profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019.	X: Competencia profesional	Competencias genéricas.	Normativa Ejercicio profesional Capacitación	Tipo de muestra: probabilística aleatoria. Enfoque: Investigación cuantitativa Nivel o alcance: Relacional Diseño: No experimental Población: Cirujanos dentistas de la Red Huaral-Chancay Muestra: 64 cirujanos dentistas Método: Método científico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Formulario impreso, autoadministrado y anónimo					
				Competencias básicas.			Respeto Seguridad Comunicación				
				Competencias específicas				Programa de salud Atención especializada			
				Problemas Específicos ¿De qué manera las competencias profesionales genéricas se relacionan	Objetivos Específicos Establecer de qué manera las competencias profesionales		Hipótesis Específicas Las competencias profesionales genéricas se relacionan		Y: Desempeño laboral	-Planificación	Análisis de datos Estadística descriptiva - Chi cuadrado
										- Responsabilidad	
										-Iniciativa	
									-Oportunidad		
				-Calidad de trabajo.							

<p>relacionan con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral-¿Chancay, 2019?</p> <p>¿De qué manera las competencias profesionales básicas se relacionan con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral - ¿Chancay, 2019?</p> <p>¿De qué manera las competencias profesionales específicas se relacionan con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral - ¿Chancay, 2019?</p>	<p>genéricas se relacionan con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral – Chancay.</p> <p>Establecer de qué manera las competencias profesionales básicas se relacionan con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red De Salud Huaral – Chancay.</p> <p>Establecer de qué manera las competencias profesionales específicas se relacionan con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral –Chancay.</p>	<p>significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red De Salud Huaral – Chancay, 2019.</p> <p>Las competencias profesionales básicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red Huaral - Chancay, 2019.</p> <p>Las competencias profesionales específicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del cirujano dentista que labora en la Red de Salud Huaral - Chancay, 2019.</p>		<p>-Confiabilidad y discreción</p> <p>-Relaciones interpersonales</p> <p>-Cumplimiento de las normas</p>		
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 4 Cuestionario que mide las competencias profesionales

Evaluación de competencias profesionales del cirujano dentista de la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

Cargo:		Edad:			Sexo:	
Condición laboral:		Grado académico:				
Tiempo de servicios:	0-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	≥ 21 años	

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista de la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019.

La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines académicos y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítems.

Casi					
Código	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Categoría	S	CS	AV	CN	N
Puntaje	5	4	3	2	1

Competencia profesional

N°	Tipo	S	CS	AV	CN	N
	Competencias básicas					
1	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de Salud 26842?					
2	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de Trabajo 27878?.					
3	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de 28740 de la calidad educativa SINEACE?.					
4	¿El cirujano dentista desarrolla su trabajo tomando en cuenta la Ley de 23536 que regula la carrera de los profesionales de la salud?					
5	¿El cirujano dentista conoce e implementa la normativa de acuerdo con su especialidad? .					
6	¿El cirujano dentista desarrolla trabajo asistencia de acuerdo con lo establecido a la normatividad?					
7	¿El cirujano dentista desarrolla trabajo legal o administrativo de acuerdo con lo establecido a la normatividad?					
8	¿El cirujano dentista desarrolla trabajo docente, investigación o producción intelectual de acuerdo con lo establecido a la normatividad?					
9	¿El cirujano dentista se capacita para mantenerse actualizado y ofrecer un servicio de calidad?					
10	¿El cirujano dentista debe especializarse y seguir con estudios de post grado?					
11	¿El cirujano dentista asiste a capacitaciones organizadas por el centro laboral?					
	Competencias genéricas					
12	¿El paciente es atendido con amabilidad y respeto según el Código de Ética del Colegio Odontológico del Perú?					
13	¿El paciente es atendido con las normas de Bioseguridad en Odontología del MINSA?					
14	¿La información general y especializada del paciente es obtenida y registrada en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?					
15	¿Los exámenes auxiliares son solicitados, interpretados y registrados en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?					

16	¿El diagnóstico es sustentado por las condiciones estomatológicas, los exámenes auxiliares y registrados en la Historia Clínica de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?					
17	¿Las interconsultas se realizan y registran en la Historia Clínica de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?					
18	¿El paciente es informado de los resultados de la evaluación de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?					
19	¿El paciente es informado de las alternativas de tratamiento las cuales son registradas en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?					
20	¿El plan de tratamiento es diseñado, comunicado y registrado en la Historia Clínica de acuerdo a las necesidades del paciente en base a la guía de procedimientos establecidos?					
21	¿El consentimiento informado es firmado por el paciente y registrado en la Historia Clínica de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?					
22	¿El tratamiento efectuado es registrado en la Historia Clínica de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?					
	Competencias específicas					
23	¿El programa de salud estomatológica en la población es diseñado según la guía de procedimientos establecidos?					
24	¿El paciente es instruido en higiene bucal, asesoría nutricional de acuerdo con la guía de procedimientos establecidos?					
25	¿Las piezas dentarias son fluorizadas según la guía de procedimientos establecidos?					
26	¿Las piezas dentarias son selladas según la guía de procedimientos establecidos?					
27	¿Las piezas dentarias son restauradas de acuerdo a las guías de procedimientos establecidos y respetando las normas de bioseguridad en odontología del MINSA?					
28	¿La exodoncia es planificada y ejecutada según la guía de procedimientos establecidos?					
29	¿Las prótesis dentales son planificadas, elaboradas y controladas según la guía de procedimientos establecidos?					
30	¿Las atenciones odontológicas a niños, gestantes y adultos mayores son planificadas, ejecutadas y controladas según la guía de procedimientos establecidos?.					

31	¿Las contingencias relacionadas con los procedimientos odontológicos son solucionadas de acuerdo a la guía de procedimientos clínicos?					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 5 Cuestionario que mide el desempeño laboral

Evaluación de desempeño laboral del cirujano dentista de la Red de Salud Huaral-Chancay, 2019.

Establecimiento de salud:

Estimado jefe de establecimiento de salud, departamento de odontología, estrategia de salud bucal, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista de la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019, le invito a evaluar a los cirujanos dentistas que tenga a su cargo.

La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines académicos y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítems.

Código	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Categoría	S	CS	AV	CN	N
Puntaje	5	4	3	2	1

Desempeño laboral

N°	Tipo	S	CS	AV	CN	N
1	¿Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?					
2	¿Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas?					
3	¿Califica el grado de la actuación laboral y espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad?					
4	¿Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados?					
5	¿Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión del trabajo encomendado?					
6	¿Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva?					
7	¿Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo?					
8	¿Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros)?					
9	¿Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?					

¡Muchas gracias!

Anexo 6 Ficha de validación de expertos de evaluación de competencia profesional

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
1. Claridad	70 %	70 %	80%	73.3%
2. Objetividad	70%	70%	80%	73.3%
3. Actualidad	70 %	70 %	80%	73.3%
4. Organización	70 %	70 %	80%	73.3%
5. Suficiencia	70 %	70 %	80%	73.3%
6. Intencionalidad	70 %	70 %	80%	73.3%
7. Consistencia	70 %	70 %	80%	73.3%
8. Coherencia	70 %	70 %	80%	73.3%
9. Metodología	70 %	70 %	80%	73.3%
10. Pertinencia	70 %	70 %	80%	73.3%
Promedio	70 %	70 %	80%	73.3%

Promedio de Valoración:

73.3%

Opinión de aplicabilidad:**Deficiente****b) Baja****c) Regular****~~d) Buena~~ e) Muy Buena**

Anexo 7 Ficha de validación de expertos de evaluación de desempeño laboral

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
1. Claridad	60 %	60 %	80%	66.6 %
2. Objetividad	60 %	60 %	80%	66.6 %
3. Actualidad	60 %	60 %	80%	66.6 %
4. Organización	60 %	60 %	80%	66.6 %
5. Suficiencia	60 %	60 %	80%	66.6 %
6. Intencionalidad	60 %	60 %	80%	66.6 %
7. Consistencia	60 %	60 %	80%	66.6 %
8. Coherencia	60 %	60 %	80%	66.6 %
9. Metodología	60 %	60 %	80%	66.6 %
10. Pertinencia	60 %	60 %	80%	66.6 %
Promedio	60 %	60 %	80%	66.6 %

Promedio de Valoración:

66.6 %

Opinión de aplicabilidad:

a) Deficiente

b) Baja

c) Regular

~~d) Buena~~ e) Muy Buena

Anexo 8 Cartas de validación del instrumento

**FICHA DE VALIDACION
INFORME DE OPINIÓN DEL JUCIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Hercalupo Morante Julia

1.2. Cargo e institución donde labora: Psicóloga Asistencial Hospital Heras

1.3. Nombre del instrumento: Evaluación Competencia profesional

1.4. Título del proyecto: Competencias Profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de salud Heras-Chancay, 2019

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

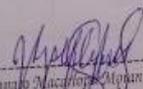
Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				✓	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				✓	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				✓	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				✓	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

Promedio de Valoración : 70%

Opinión de aplicabilidad :

a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	JULIA AMPARO MACARLUPO MORANTE	DNI N°	15961031
Dirección domiciliaria	URB. APARICIO H2 N Lote 15	Celular	956160000
Título profesional	PSICOLOGÍA		
Grado académico	MAESTRIA		
Mención	GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD		


 Mg. Amparo Macarlupe Morante
 PSICOLOGA
 C. Ps. P. 9964

Firma

Lugar y fecha:

HUMAL 25 Abril 2019

FICHA DE VALIDACION INFORME DE OPINIÓN DEL JUCIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Arriaga Soto Yaven
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinador Estrategia Salud Bucal Hual. Chan
coy
- 1.3. Nombre del instrumento: Evaluación de competencias profesionales
- 1.4. Título del proyecto: "Competencias profesionales y su relación en el desempeño laboral del Cirujano Dentista en la Red de Salud Hual. Chancoy, 2019"

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				✓	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				✓	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				✓	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				✓	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

Promedio de Valoración :

40%

Opinión de aplicabilidad :

a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	<i>Quinto Soto Yovan</i>	DNI N°	<i>80020199</i>
Dirección domiciliaria	<i>Huaral</i>	Celular	<i>964706523</i>
Título profesional	<i>Cirujano Dentista</i>		
Grado académico	<i>Magister</i>		
Mención	<i>Gestión en los Servicios de la Salud.</i>		

 <p>GOBIERNO REGIONAL DE LIMA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD U.E. IPRES - HOSPITAL SURAM Y SEI</p> <p><i>Yovan Quinto Soto</i> CIRUJANO DENTISTA C.O.P. 11000</p>
Firma
Lugar y fecha: <i>25/4/19</i>

FICHA DE VALIDACION INFORME DE OPINIÓN DEL JUCIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Arístide Soto Yovan
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinador Estrategia Salud bucal Huancayo - Chancay
- 1.3. Nombre del instrumento: Evaluación del desempeño laboral
- 1.4. Título del proyecto: Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del Cirujano dentista en la Red de Salud Huancayo - Chancay

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.			✓		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables			✓		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad			✓		
4. Organización	Existe una organización lógica			✓		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			✓		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación			✓		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.			✓		
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores			✓		
9. Metodología	La formulación responde a la investigación			✓		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			✓		

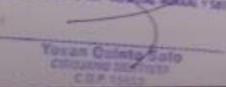
Promedio de Valoración :

60%

Opinión de aplicabilidad :

a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Quinto Soto Yovan	DNI N°	80020199
Dirección domiciliaria	Huaral	Celular	964706523
Título profesional	Ciujano Dentista		
Grado académico	Magister		
Mención	Gestión en los Servicios de la Salud		

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UG. Nº 017 - HOSPITAL SANTA YSABEL	
 Yovan Quinto Soto CIUDADANO DE LIMA C.D.P. 15000	
Firma	
Lugar y fecha:	25/4/19

FICHA DE VALIDACION INFORME DE OPINIÓN DEL JUCIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Marcabes, Horvati, Julia
- 1.2. Cargo e institución donde labora Psicóloga Asistencial Hospital Hueras
- 1.3. Nombre del instrumento: Evaluación de desempeño laboral
- 1.4. Título del proyecto: Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Hueras, Chancay*

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				✓	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				✓	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				✓	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

Promedio de Valoración :

70%

Opinión de aplicabilidad :

a) Deficiente

b) Baja

c) Regular

d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	JUHA AMPARO MACARLUPU MORANTE	DNI N°	13961031
Dirección domiciliaria	Usb Apurisco H2 N Lote 15	Celular	956160060
Título profesional	PSICOLOGIA.		
Grado académico	MAESTRIA		
Mención	GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.		


 Fianza
 Mg. Amparo Macarlupu Morante
 PSICOLOGA
 C. Ps. P. 9864

Lugar y fecha:

FICHA DE VALIDACION INFORME DE OPINIÓN DEL JUCIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mospe Pardo Alejandro
- 1.2. Cargo e institución donde labora Consultor Gestión Educativa, Ministerio de la Mujer
- 1.3. Nombre del instrumento: Evaluación del desempeño laboral
- 1.4. Título del proyecto: Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huancayo - Chonay

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.			✓		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables			✓		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad			✓		
4. Organización	Existe una organización lógica			✓		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			✓		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación			✓		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.			✓		
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores			✓		
9. Metodología	La formulación responde a la investigación			✓		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			✓		

Promedio de Valoración :

60%

Opinión de aplicabilidad :

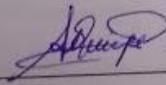
a) Deficiente

b) Baja

c) Regular

d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Alejandro Quipe Lando	DNI N°	41467093
Dirección domiciliaria	Jr San Orlando 927	Celular	990198463
Título profesional	Docente en Educación Secundaria		
Grado académico	Maestría en Educación		
Mención	Docencia y Gestión Educativa		



Firma

Lugar y fecha: 8 mayo 2019

Anexo 9 Confiabilidad del instrumento - Coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_T} \right)$$

Donde:

$\sum s^2_i$ = varianza de cada ítem

s^2_T = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$\alpha = 0.812$

Escala: All variables

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencia profesional	,812	31
Desempeño laboral	,761	9

Fiabilidad competencia profesional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Conoces la ley N° 26842, ley general de salud??	102,03	26,102	,555	,794
¿Conoces la Ley de Trabajo N°27878 del Cirujano Dentista ?	101,53	28,947	,314	,807
¿Conoces la Ley N° 28740, de la Calidad Educativa - SINEACE?	101,73	26,409	,601	,791

¿Conoces la Ley N° 23536 que regula la carrera de los profesionales de la salud?	101,07	29,237	,407	,803
¿Conoce las normativas de acuerdo a tu condición laboral?	101,70	27,597	,565	,795
¿Realizas trabajo asistencial?	101,53	27,361	,656	,791
¿Realizas trabajo legal o administrativo?	101,57	27,357	,677	,791
¿Realizas labor docente, de investigación o producción intelectual?	100,90	31,197	,019	,814
¿La Red de Salud te brinda capacitaciones en el área profesional que te desempeñas?	101,00	30,138	,249	,809
¿Tienes post grado, has concluido o estás en proceso?	103,80	31,821	-,261	,817
¿Te capacitas de manera continua y permanentes en el área odontológica?	100,83	31,316	,000	,812
¿El paciente es atendido con amabilidad y respeto según el Código de Ética del Colegio Odontológico del Perú?	101,37	29,826	,186	,813
¿El paciente es atendido de acuerdo a las normas de Bioseguridad en Odontología del MINSA?	101,57	31,357	-,058	,824
¿La información general y especializada del paciente es obtenida y registrada en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?	101,13	29,844	,246	,809
¿Los exámenes auxiliares son solicitados, interpretados y registrados en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?	101,17	27,385	,635	,792
¿El diagnóstico es sustentado por las condiciones estomatológicas, los exámenes auxiliares y registrado en la Historia Clínica de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?	101,83	29,868	,323	,806
¿Las interconsultas se realizan y registran en la Historia Clínica de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?	101,50	30,259	,157	,813
¿El paciente es informado de los resultados de la evaluación de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?	101,77	28,875	,296	,808

¿El paciente es informado de las alternativas de tratamiento las cuales son registradas en la Historia Clínica según la guía de procedimientos establecidos?	101,73	27,513	,610	,793
¿El plan de tratamiento es diseñado, comunicado y registrado en la Historia Clínica de acuerdo a las necesidades del paciente en base a la guía de procedimientos establecidos?	100,93	29,651	,473	,803
¿El consentimiento informado es firmado por el paciente y registrado en la Historia Clínica de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?	100,97	29,895	,344	,806
¿El tratamiento efectuado es registrado en la Historia Clínica de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?	101,83	31,316	,000	,812
¿El programa de salud estomatológica en la población es diseñado según la guía de procedimientos establecidos?	101,83	31,316	,000	,812
¿El paciente es instruido en higiene bucal, asesoría nutricional de acuerdo a la guía de procedimientos establecidos?	100,93	29,444	,391	,804
¿Las piezas dentarias son fluorizadas según la guía de procedimientos establecidos?	101,23	27,495	,527	,796
¿Las piezas dentarias son selladas según la guía de procedimientos establecidos?	101,83	31,316	,000	,812
¿Las piezas dentarias son restauradas de acuerdo a las guías de procedimientos establecidos y respetando las normas de bioseguridad en odontología del MINSA?	100,93	29,651	,473	,803
¿La exodoncia es planificada y ejecutada según la guía de procedimientos establecidos?	100,97	29,895	,344	,806
¿Las prótesis dentales son planificadas, elaboradas y controladas según la guía de procedimientos establecidos?	100,83	31,316	,000	,812
¿Las contingencias relacionadas con los procedimientos odontológicos son solucionadas de acuerdo a la guía de procedimientos clínicos?	101,37	29,826	,186	,813

¿Las atenciones odontológicas a niños, gestantes y adultos mayores son planificadas, ejecutadas y controladas según la guía de procedimientos establecidos?	101,57	31,357	-,058	,824
---	--------	--------	-------	------

Fiabilidad Desempeño Laboral

Escala: All variables

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?	23,80	5,338	,515	,731
¿Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas?	23,30	7,252	,092	,798
¿Califica el grado de la actuación laboral y espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad?	23,50	5,155	,693	,683
¿Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados?	22,83	6,626	,493	,734
¿Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión del trabajo encomendado?	23,47	5,982	,571	,715
¿Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva?	23,30	5,941	,643	,704

¿Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo?	23,33	5,954	,660	,702
¿Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros)?	22,67	7,816	,016	,782
¿Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?	23,60	5,313	,512	,729

Anexo 10 Consentimiento informado

“Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista de la Red de Salud Huaral- Chancay, 2019”

Propósito del estudio: El objetivo del presente estudio es determinar las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral -Chancay, 2019.

Procedimientos: De aceptar participar en este estudio, responderá un cuestionario que tomará aproximadamente 15 minutos.

Confidencialidad: La información brindada se usará sólo con fines de estudio y los datos serán tratados en forma anónima y confidencial, por lo que solicitamos responder con la mayor sinceridad posible.

Acepto voluntariamente participar en el presente estudio luego de haber sido informado de los objetivos y procedimientos de la investigación con el responsable de la investigación. Si tiene alguna duda, comunicarse con el cirujano dentista Berenice Aracely Quispe Pardo al teléfono móvil 993456879.

.....

.....

Investigador

Participante

DNI:

Fecha: