Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

D4 D4

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ODONTOLOGIA

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA:

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al Informe Final de Tesis cuyo título es:

Competencias profesionales y su desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete –2024

Presentado por:

Bach. LUCIANI PUENTE INGRID HELEN

Del nivel de PREGRADO de la Facultad de ODONTOLOGÍA, el resultado obtenido del porcentaje de similitud es el 0% por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Según Reglamento de Evaluación de Originalidad

El operador del programa informático evaluador de originalidad, aprueba el Informe Final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento.

Para dar fe se adjunta el reporte de similitud con el software de verificación de originalidad **iThenticate**.

Ica, 08 de enero de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

Dr. MANUEL RICARDO ROJAS MORALES
Director de la Unidad de Investigación

Abg. YESIKA YANINA HUAMANÍ VALENCIA
Operador del Programa Informático
Evaluador de Originalidad
Facultad de Odontología

08-01-2026 hrs: 10:28 a.m.

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

Facultad de Odontología

Competencias profesionales y su desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete –2024

LINEA DE INVESTIGACION

Salud Publica y Conservación del Medio Ambiente

INFORME FINAL DE TESIS

BACH. LUCIANI PUENTE INGRID HELEN

ica, peru

2026

Dedicatoria

Es un honor dedicarle este trabajo de tesis a Dios por su infinita misericordia. A mis padres, Dante y Edit**h**, por su apoyo incondicional y constante a lo largo de toda mi vida, lo cual ha sido fundamental para alcanzar mis sueños tan **ansiados.**

A mi abuela zully y abuelo Cesar quien de forma espiritual se encuentran a mi lado siendo el soporte en los momentos más difíciles de mis estudios

Agradecimiento:

Agradecer a Dios, por la bendición de la vida, la fortaleza para superar dificultades y la protección del Señor de Luren, patrono de Ica.

A mis padres, por su apoyo incondicional y enseñanzas de perseverancia y valores. A mis hermanos: Dante y Rogger, por su aliento y comprensión.

A mi asesora, Dra. Cecilia Guiliana Solano García, por su guía y confianza en mi investigación.

A mis docentes de Odontología, por sus enseñanzas y apoyo, que me formaron como profesional comprometido con la salud de las personas. Y a mis compañeros de estudios, por los buenos momentos y su apoyo durante esta etapa.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula…… i

Dedicatoria…… ii

Agradecimiento …… iii

Indicé general…… iv

Indicé de tablas…… v

Resumen…… vii

Abstract…… viii

I. INTRODUCCIÓN …… 01

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA …… 13

III. RESULTADOS……..... 21

IV. DISCUSIÓN……... 23

V. CONCLUSIONES……... 25

VI. RECOMENDACIONES …… 26

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ……27

VIII. ANEXOS…… 31|

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1	. Relación entre habilidades prácticas y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024	17
Tabla N° 2	Relación entre actualización constante y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024	17
Tabla N° 3	. Relación entre conocimientos teóricos y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024	18
Tabla N° 4.	Relación entre desarrollo profesional continuo y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024	18
Tabla N°5.	Prueba de normalidad a las variables de competencia y desempeño laborales y sus dimensiones	53
Tabla N° 6.	Relación de las competencias profesionales y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024	54
Tabla N° 7.	Relación de las habilidades prácticas y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.	55
Tabla N° 8.	Relación de la actualización constante y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024	55
Tabla N° 9.	Relación. Relación de **los conocimientos** teóricos y el desempeño laboran de los cirujanos dentistas en la Provincia de Cañete, en el 2024	57
Tabla N°10.	Relación de las competencias profesionales y Desarrollo profesional continuo, en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024	**57**
Tabla N° 11.	**Hipótesis nula (H_0):** No existe una correlación significativa entre las competencias profesionales de los cirujanos dentistas y su desempeño laboral en la provincia de Cañete durante el año 2024. **Hipótesis alterna (H_1):** Existe una correlación positiva significativa entre las competencias profesionales de los cirujanos dentistas y su desempeño laboral en la provincia de Cañete durante el año 2024.	**58**
Tabla N° 12	. Relación de las habilidades prácticas y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que labora	**60**

Tabla N°13.	. Relación de las habilidades prácticas y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que labora	**60**
Tabla N° 14	Relación de las competencias laboral y los conocimientos teóricos en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024	**62**
Tabla N°15.	Relación de las competencias laboral y actualización permanente , en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete en el 2024	**63**

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete en 2024.

Materiales y métodos: Estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseño transversal. La muestra estuvo compuesta por 114 cirujanos dentistas de los sectores público y privado. Se aplicaron dos cuestionarios validados: uno para medir competencias profesionales (11 ítems distribuidos en 5 dimensiones) y otro para evaluar desempeño laboral (12 ítems organizados en 5 dimensiones). Los datos se analizaron con el programa SPSS, empleando estadística descriptiva y pruebas no paramétricas.

Resultados: No se halló relación significativa entre el nivel global de competencias profesionales y el desempeño laboral ($p > 0.05$). Sin embargo, se evidenció una relación positiva y significativa entre las habilidades prácticas y el desempeño laboral. La actualización constante y los conocimientos teóricos, aunque alcanzaron niveles altos en la mayoría de los participantes, no mostraron asociación directa con el desempeño.

Conclusiones: Las competencias profesionales en general no se relacionan con el desempeño laboral; no obstante, las habilidades prácticas constituyen el factor más determinante. Estos hallazgos evidencian la necesidad de fortalecer la formación práctica en odontología para optimizar la calidad de los servicios en la provincia de Cañete.

Palabras clave: Competencias profesionales, desempeño laboral, odontología, habilidades, prácticas.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between professional competencies and job performance of dental surgeons working in the province of Cañete in 2024.

Materials and Methods: A quantitative, descriptive-correlational, cross-sectional study was conducted with a sample of 114 dentists from both the public and private sectors. Two validated questionnaires were used: one to measure professional competencies (11 items in 5 dimensions) and another to evaluate job performance (12 items in 5 dimensions). Data were analyzed using SPSS with descriptive statistics and non-parametric tests.

Results: No significant relationship was found between overall professional competencies and job performance ($p > 0.05$). However, a positive and significant relationship was observed between practical skills and job performance. Constant updating and theoretical knowledge, although high among most participants, did not show a direct association with performance.

Conclusions: Professional competencies in general are not related to job performance; nevertheless, practical skills are the most decisive factor. These findings highlight the importance of strengthening practical training in dentistry to improve the quality of services in the province of Cañete.

Keywords: Professional competencies, job performance, dentistry, skills,practical.

I. INTRODUCCION

El estudio de las competencias profesionales en relación con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas ha cobrado especial relevancia en los últimos años, dado el impacto directo que estas competencias tienen en la calidad de atención odontológica, la satisfacción del paciente y la eficiencia en los servicios de salud. En este contexto, diversas investigaciones recientes realizadas en Latinoamérica han abordado esta problemática desde distintos enfoques, coincidiendo en que el fortalecimiento de competencias técnicas y blandas es determinante en el ejercicio profesional del odontólogo.

Actualmente, las habilidades profesionales varían en función de la calidad de los conocimientos del cirujano dentista, especialmente aquellos basados en fundamentos científicos. Esto implica desarrollar la capacidad y el sentido crítico para valorar información actualizada, aspecto que no todos los profesionales poseen; adquieren la capacidad y valoración crítica de la información actualizada que muchos no la tienen. De ello dependerá el dominio de sus habilidades clínicas en la ejecución de todo tratamiento odontológico, como el dominio del instrumental, dominio personal más ético y el dominio sistemático donde prima la motivación por la calidad de emprendimiento. Existen diferentes prácticas de odontología a nivel estatal , así como a nivel nacional. Esto significa que cada universidad a través de la cual la institución desarrolla un marco curricular que es diferente y tiene diferentes competencias profesionales, por lo tanto, sistemas de salud como el MINSA y ESSALUD, colegio Nacional de Odontología y Odontólogos Regionales, hoy en día, no se ponen de acuerdo para crear un plan de estudios similar en la profesión dental.

El único encargado de la supervisión de la calidad educativa de las universidades que es La SUNEDU es la entidad encargada de supervisar la calidad educativa de las universidades y debería vincular a todas las facultades de odontología del país a través de una malla curricular general, ya que la demanda es la misma a nivel nacional y el profesional debe estar preparado para desempeñarse laboralmente en cualquier región. La ética y la filosofía se ha implantado desde tiempos remotos con el fin de construir personal con una moral elevada, para resolver los problemas concretos

El estudio de Nemati-Vakilabad et al. (2025**)** halló una correlación significativa entre la competencia en el proceso de enfermería y un ambiente de trabajo favorable, utilizando pruebas paramétricas y no paramétricas[1]

En enfermería, investigaciones como la de Nursing workforce competencies and job satisfaction (Arabia Saudita, 2023) demostraron que la formación y la integración tecnológica incrementan competencias y la satisfacción laboral.[2]

La revisión sobre soft skills en odontología (2024) muestra un creciente reconocimiento de que habilidades como comunicación e inteligencia emocional son esenciales para la calidad de la atención dental, lo cual sugiere vínculos positivos con el desempeño clínico [3]

Asimismo, Ortega et al. (2024) realizaron una revisión sistemática de alcance (*scoping review*) centrada en las llamadas "soft skills" o habilidades blandas en odontología. La revisión concluyó que competencias como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía, la gestión del tiempo y el trabajo en equipo son habilidades esenciales para mejorar el desempeño clínico, incrementar la satisfacción del paciente y fortalecer la relación profesional-paciente. El estudio hace un llamado a integrar formalmente estas habilidades en los currículos de formación odontológica en América Latina [4]

En Cuba, una investigación aplicada por el Centro Provincial de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba (2023) se enfocó en el fortalecimiento de competencias clínicas específicas entre residentes de estomatología. A través de la implementación de un modelo de formación por competencias, se observó que el 96.4 % de los participantes consideró que la estrategia fue pertinente, mientras que el 83.1 % manifestó sentirse muy satisfecho con los avances en su desempeño clínico. Esta experiencia refuerza la importancia de estrategias pedagógicas centradas en el desarrollo de competencias para mejorar el rendimiento profesional en contextos formativos [5].

Por su parte, Alcota et al. (2023), en un estudio cualitativo desarrollado en la Universidad de Chile, destacaron que los factores más influyentes en el profesionalismo de los estudiantes de odontología son las actitudes, los valores éticos y las habilidades comunicativas. Este estudio demostró que tanto los estudiantes como los pacientes perciben que el profesionalismo no se reduce a las competencias técnicas, sino que depende en gran medida del comportamiento humano, la empatía y la responsabilidad en la atención dental [6].

La opinión de otros autores como Grijalva et al. [7], el desempeño laboral muestra el desenvolvimiento del trabajador al ejercer un trabajo o responsabilidad enfocado en el cumplimiento de los objetivos planteados,

El método Dacum establece diversas estrategias que ayudan a mejorar el rendimiento individual, por ser una herramienta que mide y valora la personalidad, sus actitudes y la percepción que pueda tener el factor humano. [8]

Herrera J. concluyen manifestando que el desempeño laboral se asocia con el clima organizacional porque permite al factor humano innovarse buscando una mayor productividad.[9]

Por otro lado, Paucar K,en su tesis de titulación, aplicando una metodología de tipo correlacional con el fin de determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, concluyen que ambas variables presentan una correlación positiva ; Así mismo afirman que el clima organizacional es muy fundamental porque sirve para

interactuar socialmente con el grupo y enfocarse en direccionar los objetivos de la empresa, entidad u organización de tal manera que desarrolla el desempeño laboral con mayor eficacia y eficiencia, y la relación clima organizacional y desempeño laboral en la mayoría de los casos esta relación es directa. Si una de estas variables se incrementa la otra también los hace. El incremento del desarrollo y crecimiento de las entidades o empresas se da cuando el ambiente laboral es el más adecuado, facilitando un trabajo atractivo y con ello se mejora el rendimiento profesional.[10] Sin embargo, para Bautista et al. insisten que en la iniciación la descripción de puestos laborales era la conceptualización de hoy en día de desempeño laboral, que ha pasado a ser la parte fundamental del desarrollo de la efectividad, el mismo que conlleva a la superación de las organizaciones. El desempeño laboral tuvo su inicio a principios del siglo XX y fue en Estados Unidos en 1916, y con el transcurrir de los años se ha transformado en una herramienta de medición del área productiva.[11]

Según Chiavenato, un buen desempeño laboral constituye una ventaja competitiva. En 2020, el Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica (C.C.D.C.R.) destacó que, además de la formación como odontólogo, es fundamental integrar otras competencias profesionales relacionadas con la salud pública. Estas competencias incluyen:

- Políticas públicas: Dirección y desempeño en el ámbito sanitario.
- Administración de servicios de salud: Gestión eficiente de recursos.
- Manejo de nuevas tecnologías: Adaptación e implementación de innovaciones.
- Gestión de ONG: Participación activa en organizaciones no gubernamentales.
- Docencia: Formación de nuevas generaciones de profesionales.
- Investigación: Contribución al avance del conocimiento en odontología.
- Salud pública: Enfoque en el bienestar de la comunidad.[12]

Así Elizondo y Salveraglio mismo este Colegio Odontológico indicó que la unión de las diversas habilidades con la sumatoria de las destrezas da como resultado las competencias, manifestando que es necesario elaborar un perfil que contenga el conjunto de habilidades y destrezas que debe poseer un Odontólogo con la finalidad de lograr y fortalecer las competencias deseadas.[13]

De igual manera, el Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica (C.C.D.C.R.) señala que las principales habilidades que deben desarrollarse son las siguientes:

En primer lugar, las habilidades de pensamiento, que incluyen la comunicación, la solución de conflictos, la creatividad y la innovación. En segundo lugar, las habilidades sociales, que abarcan la empatía, la adaptación y el trabajo en equipo. Además, se destacan las habilidades perceptuales, que se refieren a la agudeza visual, táctil y la coordinación. Por último, las habilidades físicas son esenciales e incluyen la flexibilidad, la fuerza y la resistencia. Asimismo, el C.C.D.C.R. identifica tres categorías de destrezas. La destreza simple se refiere al movimiento básico. La destreza compuesta implica la eficiencia en el movimiento, que incorpora el manejo

de un instrumento. Por su parte, la destreza compleja se caracteriza por el dominio corporal, la exactitud, la precisión y el control de técnicas específicas.[14]

En España, la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, afirmo que el modelo de calidad en salud debe de ser estable aumentando su confianza de los ciudadanos en el modelo. Para lograr los objetivos de calidad la empresa envió destaco varios programas de acreditación, como la competencia profesional, el cual proyecta un modelo de certificación basado en la práctica reales, reconociendo los logros obtenidos en su trayectoria y favorece su desarrollo profesional. Así mismo para facilitar el proceso de, se elaboró un software que permita al profesional odontólogo acceder y verificar su proceso de acreditación. [15]

Con respecto al dentistas modelo menciona que presenta las características siguientes: Es coherente: En gestión por procesos, competencias, y conocimientos.

Es integral: Aborda diferentes agentes que intervienen en gestión sanitaria y social. Es progresivo: Es dinámico, continuo y evolutivo; buscando el desarrollo y el incremento de calidad. La certificación, se otorga como un reconocimiento expreso y público para desarrollar una gestión de calidad en los siguientes programas:

Centros y unidad sanitarias Servicios sociales

Competencias profesionales

Formación continuada [16-17]

Las páginas web sanitarias indican que el programa de certificación se basa en un marco conceptual y metodológico que incluye varias habilidades clave. Una de ellas es la gestión por competencias, que actúa como un modelo integral para configurar los procesos de selección y la evaluación del desempeño. Además, se destaca la importancia de la gestión de la formación, la promoción y la incentivación, subrayando que la competencia es una capacidad o característica personal estable relacionada con los resultados deseables de una organización.[18]

Murillo Bernedo (2023), en un estudio realizado en la región de Moquegua, Perú, evaluó la relación entre el compromiso laboral y el desempeño de 108 cirujanos dentistas durante la pandemia. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta entre el compromiso y el desempeño laboral ($r = 0.816$; $p < 0.001$), así como una asociación significativa entre el compromiso y el cumplimiento de metas ($r = 0.723$), y las competencias profesionales ($r = 0.768$). Este estudio concluyó que el compromiso profesional y el desarrollo de competencias son factores decisivos para un desempeño eficiente en contextos clínicos exigentes [19].

De manera similar, Quispe Pardo (2023) analizó en la Red de Salud Huaral–Chancay la relación entre competencias profesionales y en un grupo de 64 dentistas. A través de un diseño correlacional, se halló que el nivel de desempeño laboral estuvo determinado en un 45.3 % por el nivel de competencias alcanzadas, especialmente en dimensiones

relacionadas con el liderazgo clínico, la comunicación con el paciente y la toma de decisiones autónomas, recomendando así fortalecer las estrategias formativas para lograr un perfil profesional más integral [20].

Nieto, establece una relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, utilizando una muestra de 40 personas. Su investigación arroja un coeficiente de correlación de 0.91, lo que indica que el personal se siente muy satisfecho con el clima laboral. Asimismo, en su estudio bibliográfico, Nieto hace referencia a autores como Barriga, Retamoso, Gonzales y Barrientos, quienes señalan que el clima organizacional se compone de la estructura y el comportamiento organizacional, especialmente en lo que respecta a las relaciones interpersonales, las cuales pueden ser tanto positivas como negativas. Estos aspectos influyen directamente en el desempeño laboral, reflejándose en el rendimiento de los trabajadores. Un clima laboral saludable, caracterizado por el respeto y relaciones positivas, se traduce en un incremento de la productividad.[21]Asimismo, en su estudio bibliográfico, se hace referencia 5 autores quienes destacan que el clima organizacional está compuesto por la estructura y el comportamiento dentro de la organización, especialmente en lo que respecta a las relaciones interpersonales. Estas relaciones pueden ser tanto positivas como negativas, y su influencia se manifiesta directamente en el desempeño laboral. Un desempeño eficaz se refleja en el rendimiento de los trabajadores, mientras que un clima laboral saludable se basa en el respeto mutuo en el entorno de trabajo. La relación positiva entre ambos factores se traduce en un aumento de la productividad.[22.26]

Justificación e importancia

Justificación teórica: El estudio de las competencias profesionales resulta fundamental en el campo de la odontología, ya que estas engloban no solo habilidades técnicas, sino también cognitivas, actitudinales y éticas que permiten a los cirujanos dentistas brindar una atención de calidad. Según la literatura reciente, el desempeño laboral de los profesionales de la salud no depende únicamente de sus conocimientos clínicos, sino también de su capacidad para comunicarse efectivamente, tomar decisiones asertivas, trabajar en equipo y adaptarse a contextos complejos. En ese sentido, investigar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral permite profundizar en los factores que influyen en la calidad del servicio odontológico y en la satisfacción de los pacientes. Esta investigación contribuirá al cuerpo teórico existente sobre gestión del talento humano en salud, especialmente en odontología, un área que aún presenta vacíos en el contexto nacional y regional.

Justificación práctica: En la provincia de Cañete, existen diversos establecimientos de salud públicos y privados en los cuales laboran cirujanos dentistas. Sin embargo, no se cuenta con estudios locales actualizados que evalúen cómo las competencias profesionales impactan en su desempeño diario. Esta investigación permitirá identificar fortalezas y debilidades en el ejercicio odontológico de la provincia, lo

que puede ser de gran utilidad para diseñar programas de capacitación continua, fortalecer procesos de supervisión y mejorar la calidad de los servicios odontológicos ofrecidos a la comunidad.

Justificación social: La atención odontológica es un componente clave de la salud pública. El desempeño profesional del cirujano dentista influye directamente en la prevención de enfermedades bucales, la educación en salud oral y el bienestar general de la población. Por ello, garantizar que los profesionales cuenten con un adecuado nivel de competencias no solo beneficia a la institución en la que laboran, sino también a los pacientes y usuarios del sistema de salud. Este estudio, al aportar información basada en evidencias, contribuirá al fortalecimiento de políticas de salud, mejorando así la calidad de vida de la población de Cañete.

La importancia de este problema radica en su capacidad para influir en múltiples dimensiones de la salud bucal y la atención dental. Al centrarse en las competencias profesionales de los cirujanos dentistas, se fomenta no solo la salud individual, sino también el bienestar colectivo de la comunidad. En conjunto, estos antecedentes reflejan una tendencia regional hacia la comprensión del desempeño laboral como un fenómeno multifactorial, donde las competencias profesionales —tanto técnicas como interpersonales— desempeñan un papel clave. Así, se reafirma la necesidad de orientar la formación de los cirujanos dentistas hacia un modelo integral que articule conocimientos, destrezas, actitudes y valores en beneficio de una práctica clínica ética, eficiente y centrada en el paciente.

Problema General

¿Cómo se relaciona las competencias profesionales con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la Provincia de Cañete, 2024?

Problemas Específicos

- ¿Cómo se relacionan las habilidades prácticas con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete en 2024?
- ¿Cómo se relaciona la actualización constante con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete en 2024?
- ¿Cómo se relaciona las competencias profesionales y los **conocimientos teóricos** en los cirujanos dentistas en la Provincia de Cañete, 2024?
- ¿Cómo se relacionan las competencias y el desarrollo profesional continuo de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete en 2024?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete en 2024.

Objetivo Específico

Identificar la relación entre el nivel de habilidades prácticas y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la Provincia de Cañete en el 2024.
Evaluar la relación entre la actualización constante y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la Provincia de Cañete en el 2024.
Analizar la relación entre las competencias profesionales y los conocimientos teóricos de los cirujanos dentista que ejercen en la Provincia de Cañete en el 2024.
Examinar la relación entre las competencias laborales y la actualización permanente en los cirujanos dentistas que laboran en la Provincia de Cañete en el 2024.

Hipótesis y variables de la investigación

- **Hipótesis General**

Las competencias profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete en el año 2024.

- **Hipótesis específica**s

•Hi: Las habilidades prácticas guardan relación con el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.
Ho: Las habilidades prácticas no guardan relación con el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.

•Hi: Las actualizaciones constantes se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.
Ho: Las actualizaciones constantes no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.

•Hi: El desarrollo profesional continuo se relaciona significativamente con las competencias profesionales de los cirujanos dentistas que elaboran en la provincia de cañete 2024.
Ho: El desarrollo profesional continuo no se relaciona significativamente con las competencias profesionales de los cirujanos dentistas que elaboran en la provincia de cañete en el año 2024.

•Hi: Las competencias profesionales guardan relación con el desarrollo profesional continuo en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.
Ho: Las competencias profesionales no guardan relación con el desarrollo profesional continuo en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.

- **Variables de estudio**

En la presente investigación se identificaron dos variables principales: la variable independiente, que corresponde a las competencias profesionales, y la variable dependiente, que se refiere al desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete en el año 2024.

- 1. **Variable independiente:** Competencias profesionales

Esta variable se define como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que debe poseer un cirujano dentista para desempeñarse adecuadamente en su labor profesional. Para su operacionalización, se consideraron dos dimensiones:
Conocimientos teóricos, que hacen referencia al dominio conceptual del profesional en su campo.
Desarrollo profesional continuo, entendido como la participación activa en procesos de actualización y formación constante. Sin objcolegiatura
Los indicadores empleados para medir esta variable se basaron en ítems relacionados con la aplicación de conocimientos, la asistencia a eventos académicos, la lectura de publicaciones científicas y la incorporación de nuevas tecnologías. Cada ítem fue evaluado mediante una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta (desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo").

- **2. Variable dependiente:** Desempeño laboral

El desempeño laboral se entiende como el grado de eficacia, eficiencia y calidad con que el profesional ejecuta sus funciones dentro del entorno odontológico. Esta variable fue operacionalizada a través de dos dimensiones:
Habilidades prácticas, referidas a las destrezas clínicas para realizar procedimientos odontológicos con precisión.
Actualización constante, que implica el esfuerzo del profesional por mantenerse al día con los avances científicos y técnicos en su práctica.
Los indicadores seleccionados para evaluar el desempeño laboral incluyeron la destreza técnica en procedimientos, el uso adecuado del instrumental, la empatía con los pacientes, el manejo del tiempo clínico y la participación en actividades de mejora continua. Estos también fueron medidos con una escala tipo Likert, permitiendo establecer niveles desde "muy bajo" hasta "muy alto" desempeño.

- **Dimensiones**:

O Habilidades Prácticas: Se refiere a las destrezas que un empleado necesita para

llevar a cabo tareas específicas.

O Actualización Constante: Implica la necesidad de que el profesional se mantenga al día con las últimas tendencias y avances en su campo.

- **Instrumento**: La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento, un cuestionario estructurado de tipo Likert, diseñado para medir las dimensiones de competencias profesionales y desempeño laboral.
- **Indicadores**:

O Las preguntas 1 a 5 están diseñadas para evaluar las habilidades prácticas.

O Las preguntas 6 a 10 se centran en la actualización constante del profesional.

Conocimientos Teóricos

Definición Conceptual: Aunque no se detalla en la tabla, esta variable se relaciona con la base de conocimientos que un profesional debe poseer en su campo.

- Dimensiones: En este caso, se enfoca en el desarrollo profesional continuo, que es esencial para mantener la relevancia en la práctica dental.
- Indicadores: Las preguntas 11 a 16 del cuestionario están destinadas a evaluar los conocimientos teóricos y el desarrollo profesional continuo.

Competencias Profesionales

Definición Conceptual: Esta variable se refiere a las habilidades y conocimientos necesarios para un desempeño efectivo en el ámbito laboral.

- Dimensiones: Se relaciona directamente con el desempeño laboral, implicando que las competencias profesionales impactan la eficacia en el trabajo.

•. Indicadores: Las preguntas 17 a 22 se centran en la evaluación de las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral.

Esta tabla me ha permitido una comprensión clara y concisa de cómo se mide el desempeño Laboral en el contexto de la odontología. Al definir las variables y sus componentes, y facilita la Evaluación y el análisis de los factores que influyen en la eficacia del profesional.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

Tipo de investigación: El estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo–correlacional, y tiene como propósito determinar la relación entre las competencias profesionales (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente) de los cirujanos dentistas de la provincia de Cañete – 2024.

Nivel de investigación: El nivel de investigación es descriptivo–correlacional, ya que describe las características de las variables y analiza su relación sin manipularlas. Este nivel permite determinar si existe una asociación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los participantes.

Diseño de investigación: El diseño es no experimental, transversal y correlacional, dado que las variables se observan tal como ocurren en su contexto natural en un solo momento temporal (2024)

Finalmente, es correlacional, ya que busca establecer la posible relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas en estudio.

2. Población y muestra

Población: La población estuvo conformada por 124 cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete, según el último registro disponible del Colegio Odontológico del Perú (COL Lima). Esta cifra representa la totalidad de profesionales activos en los diferentes establecimientos del sector público (MINSA y EsSalud) y privado.

Muestra: La muestra estuvo compuesta por 114 cirujanos dentistas activos del sector público y privado que cumplieron los criterios de inclusión establecidos durante el periodo de investigación 2024.

Por tratarse de una población accesible y manejable, no se aplicó fórmula de muestreo, pues se trabajó con la totalidad de profesionales que cumplían los criterios establecidos.

3. Criterios de Inclusión

- ✓ Cirujanos dentistas colegiados y activos.

- ✓ Profesionales que laboran en la provincia de Cañete.
- ✓ Disposición para participar voluntariamente mediante consentimiento informado.
- ✓ Disponibilidad durante el periodo de aplicación del instrumento.
- ✓ Ambos sexos.

Criterios de Exclusión

- ✓ Estudiantes o egresados sin colegiatura.
- ✓ Profesionales inactivos o con menos de un año de experiencia laboral.
- ✓ Odontólogos que no otorgaron su consentimiento informado.
- ✓ Profesionales con problemas de salud que impidieran su participación.
- ✓ Se excluyeron odontólogos inactivos, sin colegiatura, con menos de un año de experiencia o que no otorgaron su consentimiento informado .

Después de aplicar el criterio de inclusión y exclusión la muestra total de odontólogos para el estudio fueron 114

4. Técnicas e instrumentos de recolección de la información:

Para la presente investigación se utilizó como técnica principal la **encuesta**, por ser una herramienta adecuada para recopilar información de tipo cuantitativo de forma sistemática, objetiva y eficiente en poblaciones específicas. Esta técnica permitió conocer las percepciones, conocimientos y prácticas de los odontólogos en relación con el tema investigado.

5. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estructurado, elaborado en base a la Directiva Administrativa N.° 142-MINSA/OGGRH-V.01, la cual establece las normas y procedimientos para la evaluación del desempeño y conducta laboral en el ámbito de salud. El cuestionario fue diseñado con preguntas cerradas en formato Likert, distribuidas en dimensiones previamente definidas, y orientadas a medir el nivel de conocimiento, aplicación y percepción profesional de los participantes.

Antes de su aplicación definitiva, el instrumento fue sometido a una validación de contenido por juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, redacción, claridad y coherencia de los ítems. Posteriormente, Se realizó una prueba piloto con 30 odontólogos distintos a la muestra final, con el propósito de evaluar la claridad y pertinencia del instrumento. Establecidos para la investigación

principal. Aunque no cumplían con dichos criterios, proporcionaron información valiosa para ajustar y validar los instrumentos de evaluación. Los participantes pertenecían a los sectores MINSA, EsSalud y ejercicio privado. La prueba piloto permitió identificar posibles ajustes y asegurar la comprensión del contenido. La ficha de recolección de datos anónima utilizada en este estudio estuvo conformada por:

a) Presenta 2 dimensiones: competencias profesionales y desempeño laborar
b) Cada dimensión presenta dos indicadores, para el indicador competencia profesional están: El cuestionario consto de 21 items y distribuidos en dos dimensiones las preguntas con 5 alternativas distintas en cada pregunta,
c) Una sola alternativa correcta identificándose como una pregunta de tipo cerrada,
d) Cada pregunta tiene un valor de 01-05 puntos dando como consecuencia un puntaje máximo de 105 puntos.
e) La ficha de recolección de datos se dividió en:

datos generales en donde se especificó el sexo, la edad

Baremos para Competencias

Profesionales Escala de respuestas:

- **AD** : Totalmente de acuerdo (5 puntos)
- **A** : De acuerdo (4 puntos)
- **B** :Neutral (3)
- **C** : En desacuerdo (2 puntos)
- **D** : Totalmente en desacuerdo (1 punto)

Puntuación Total :

- La encuesta tiene 10 ítems, por lo que la puntuación total oscilará entre 10 (mínimo) y 50 (máxima).

Interpretación de resultados :

- **Muy Bajo competencia**: 10 - 19 puntos
    - Indicará que el encuestado presenta fuerte debilidades significativas en competencias y desempeño profesional.

- **Bajo competencia** : 20 - 29 puntos
    - Indicará que el encuestado presenta debilidades significativas en competencias y desempeño profesional.
- **Competencia Aceptable** : 30 - 39 puntos
    - Reflejará un nivel de competencia y desempeño que requiere mejoras.
- **Competencia Bueno** : 40- 45 puntos
- Muestra un nivel adecuado de competencias y desempeño profesional.

Competencia muy Bueno: 46- 50 puntos

Baremos para Desempeño Laboral

- **Escala de respuestas:**
    - **AD:** Totalmente de acuerdo (5 puntos)
    - **A:** De acuerdo (4 puntos)
    - **B:** Neutral (3)
    - **C** En desacuerdo (2 puntos)
    - **D**: : Totalmente en desacuerdo (1 punto)
- **Puntuación Total:**
    - La encuesta tiene 11 ítems, por lo que la puntuación total oscilará entre 11 (mínima) y 50 (máxima).
- **Interpretación de resultados:**
    - **Muy Bajo Desempeño:** 11 - 18 puntos
    - Indica que el encuestado presenta debilidades significativas en su desempeño laboral.
- **Bajo Desempeño**: 19 - 26 puntos
    - Refleja un nivel de competencia y desempeño que requiere mejoras.

- **Desempeño Aceptable**: 27 - 34 puntos
    - Muestra un nivel adecuado de competencias y desempeño laboral.
- **Desempeño Bueno** 35-42
- **Desempeño muy bueno**: 43-50

- Validación del contenido: Se realizó la revisión y verificación de que los instrumentos se adecuaran acorde a la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01 "Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta laboral" se realizó una prueba piloto en 30 odontólogos del cercado de Cañete que no cumplían con los que los criterios de inclusión.

- La validación fue de tipo juicio de expertos, y se complementó con una prueba piloto aplicada a una muestra de 30 odontólogos del cercado de Cañete que no cumplían con los criterios de inclusión , seleccionados intencionadamente para representar los diferentes sectores laborales: Ministerio de Salud (MINSA), EsSalud (IPSS) y práctica privada. La composición de esta muestra fue: 10 odontólogos del sector público (MINSA), 10 del sistema de seguridad social (IPSS) y 10 dedicados a la práctica privada. Esta diversidad permitió evaluar la comprensión y aplicabilidad del instrumento en distintos contextos de desempeño profesional.
- Para determinar la fiabilidad interna del instrumento, se utilizó El coeficiente alfa de Cronbach fue 0.948, lo que evidencia una excelente consistencia interna del instrumento, superando el valor mínimo de 0.70 requerido. Este resultado respalda la homogeneidad de los ítems y su capacidad para medir de forma estable el constructo propuesto, por lo que se considera un instrumento confiable para su aplicación en la población objetivo.

6. Análisis e interpretación de los resultados:

Durante el desarrollo del estudio se cumplieron rigurosamente los principios éticos establecidos para investigaciones con seres humanos., conforme a las directrices nacionales e internacionales en bioética, tales como la Declaración de Helsinki y las normas del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS).

Previo al inicio de la recolección de datos, se requería una aprobación del Comité de Ética de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Se solicitó la revisión del protocolo por el Comité de Ética de la Facultad de Odontología. Ante la ausencia de dicho comité, se siguieron los lineamientos éticos nacionales e internacionales (Declaración de Helsinki y CIOMS) pero como ya existían tesis en otras zonas del Perú con el mismo tema se garantizó el protocolo ,cumpliendo con los requisitos éticos y metodológicos necesarios para su ejecución.

A todos los participantes se les proporcionó una hoja informativa con los objetivos del estudio, su carácter voluntario y los riesgos mínimos que implicaba su participación. Posteriormente, se solicitó el consentimiento informado, el cual fue firmado de forma individual por cada odontólogo antes de completar el cuestionario.

Se aseguró la confidencialidad y anonimato de los datos recopilados. La información fue codificada y resguardada de manera segura, utilizándose exclusivamente con fines académicos y científicos. En ningún momento se divulgaron nombres, identidades ni datos sensibles de los participantes. De esta forma, se garantizó el respeto a los derechos, privacidad y dignidad de todos los profesionales que colaboraron en el estudio.

En el análisis de los resultados, se comenzó con una descripción de las variables relevantes, como la edad y sexo de los participantes, así como la tendencia central y la frecuencia de estos datos. A continuación, se evaluó el nivel de competencia de los individuos y su grado de satisfacción laboral, proporcionando una visión clara de cómo se sentían en sus respectivos entornos de trabajo.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis inferencial, que permitió extraer conclusiones más amplias a partir de los datos recogidos. Para ello, se aplicaron pruebas estadísticas descriptivas y relacionales de tipo bivariado, utilizando el software estadístico SPSS en su versión 2020. Este enfoque facilitó la identificación de relaciones significativas entre las diferentes variables analizadas.

Interpretación de cada V

- V = 0.78 → Aceptable–limítrofe. El ítem/evaluación muestra validez de contenido moderada; conviene revisar redacción, claridad u opciones de respuesta.
- V = 0.80 → Buena. El ítem/evaluación es válido; cambios serían opcionales (mejoras de forma).
- V = 0.84 → Alta. El ítem/evaluación presenta sólida validez de contenido.

(Regla práctica habitual: ≥0.80 = adecuado/alto; 0.60–0.79 = aceptable pero mejorable; <0.60 = débil).

Valor sintético (resumen)

Si necesitas un único valor resumen (p. ej., para el constructo o para “validez global” de ese bloque), puedes promediar los V reportados:

El promedio de los coeficientes V de Aiken fue 0.81, lo que indica una validez de contenido adecuada

$V¯=0.78+0.80+0.843≈0.807\bar{V} = \frac{0.78 + 0.80 + 0.84}{3} \approx \mathbf{0.807}V¯=30.78+0.80+0.84≈0.807$

Conclusión: $V¯≈0.81\bar{V} \approx 0.81V¯≈0.81$ ⇒ validez de contenido global adecuada, con un ítem/valor en zona limítrofe (0.78) que podría beneficiarse de ajustes menores.

Cómo reportarlo (texto sugerido)

Tres juicios de expertos arrojaron coeficientes V de Aiken de 0.78, 0.80 y 0.84. El valor promedio fue $V¯=0.81\bar{V}=0.81V¯=0.81$, lo que indica validez de contenido adecuada. Se sugiere revisión menor del componente con V=0.78 para optimizar claridad/pertinencia.

En síntesis, la estrategia metodológica permitió recopilar y analizar de forma rigurosa la información necesaria para contrastar las hipótesis planteadas sobre la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral

III. **RESULTADOS**

En las Tablas 1 a 4 se muestran los resultados de la relación de cada dimensión con el desempeño laboral, lo que permite observar tendencias específicas en cada ámbito de la competencia profesional.

Tabla 1. Relación entre habilidades prácticas y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024

Habilidades prácticas / Desempeño laboral	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Total (%)
Muy bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (2,6)	23 (20,2)	0 (0,0)	26 (22,8)
Bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	83 (72,8)	4 (3,5)	88 (77,2)
Total (%)	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (3,5)	106 (93,0)	4 (3,5)	114 (100)

Fuente: Base de datos, 2024.

Nota: Prueba Rho de Spearman, $p < 0,05$.

Interpretación: Se observó predominio de habilidades prácticas bajas (72,8 %) asociadas a un desempeño laboral bueno. Existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$), lo que evidencia que las habilidades prácticas son determinantes en la calidad del desempeño clínico.

Tabla 2. Relación entre actualización constante y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024

Actualización constante / Desempeño laboral	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Total (%)
Muy bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,8)	18 (15,8)	0 (0,0)	20 (17,5)
Bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,8)	80 (70,2)	4 (3,5)	86 (75,5)
Aceptable	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	8 (7,0)	0 (0,0)	8 (7,0)
Total (%)	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (3,5)	106 (93,0)	4 (3,5)	114 (100)

Fuente: Base de datos, 2024.

Nota: Prueba Rho de Spearman, p > 0,05.

Interpretación: La mayoría presentó actualización constante baja (70,2 %), pero desempeño laboral bueno. No hubo relación significativa (p > 0,05), lo que indica que la práctica compensa la falta de actualización formal.

Tabla 3. Relación entre conocimientos teóricos y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024

Conocimientos teóricos / Desempeño laboral	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Total (%)
Muy bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (2,6)	19 (16,7)	0 (0,0)	22 (19,3)
Bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	81 (71,1)	4 (3,5)	86 (75,5)
Aceptable	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	6 (5,3)	0 (0,0)	6 (5,3)
Total (%)	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (3,5)	106 (93,0)	4 (3,5)	114 (100)

Fuente: Base de datos, 2024.

Nota: Prueba Rho de Spearman, p > 0,05.

Interpretación: Los conocimientos teóricos fueron bajos (71,1 %), pero el desempeño se mantuvo bueno. El valor p > 0,05 confirma que esta dimensión no se relaciona significativamente con el desempeño, siendo más determinantes las habilidades prácticas.

Tabla 4. Relación entre desarrollo profesional continuo y desempeño laboral de los cirujanos dentistas en la provincia de Cañete, 2024

IV.

Desarrollo profesional continuo / Desempeño laboral	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Total (%)
Muy bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,8)	17 (14,9)	0 (0,0)	19 (16,7)
Bajo	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,8)	81 (71,1)	4 (3,5)	87 (76,3)

Aceptable	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	8 (7,0)	0 (0,0)	8 (7,0)
Total (%)	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (3,5)	106 (93,0)	4 (3,5)	114 (100)

Fuente: Base de datos, 2024.

Nota: Prueba Rho de Spearman, $p > 0,05$.

Interpretación: El desarrollo profesional continuo fue bajo en la mayoría (71,1 %), pero el desempeño fue bueno. No se halló relación significativa ($p > 0,05$), lo que sugiere que la capacitación formal no se traduce directamente en un mejor desempeño clínico.

.

V. DISCUSION

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete durante el año 2024. Los resultados obtenidos mostraron que, de manera global, no existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral; sin embargo, sí se encontró una relación positiva y significativa entre las habilidades prácticas y el desempeño laboral.

Este hallazgo coincide parcialmente con lo reportado por Quispe Pardo (2023), quien identificó que las habilidades clínicas y la comunicación efectiva son factores directamente vinculados con el desempeño del cirujano dentista. Asimismo, Murillo Bernedo (2023) evidenció una asociación positiva entre compromiso laboral, competencias y desempeño durante la emergencia sanitaria, lo cual refuerza la importancia de las competencias prácticas en contextos exigentes.

Por otro lado, los resultados difieren de lo hallado por NematiVakilabad et al. (2025) en el área de enfermería, donde se encontró una relación directa entre la competencia profesional y el desempeño. Esta discrepancia podría atribuirse al contexto local del estudio, en el cual los odontólogos de Cañete, a pesar de tener una actualización constante, enfrentan limitaciones en recursos y condiciones laborales que influyen en su rendimiento.

Los hallazgos también guardan relación con los estudios de Ortega et al. (2024) y Alcota et al. (2023), quienes señalaron que el profesionalismo en odontología no depende únicamente del conocimiento teórico, sino del desarrollo de habilidades blandas, valores éticos y destrezas prácticas. En este sentido, la presente investigación reafirma que las competencias prácticas y actitudinales son más determinantes para el desempeño laboral que las meramente académicas.

En síntesis, los resultados evidencian que el fortalecimiento de las habilidades clínicas y el desarrollo de destrezas prácticas deben ser considerados ejes centrales en los programas de formación odontológica. A su vez, se destaca la necesidad de contextualizar los programas de desarrollo profesional continuo, priorizando su aplicabilidad a la práctica cotidiana del cirujano dentista.

VI. CONCLUSIONES

1. No se encontró relación significativa entre las competencias profesionales globales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete durante el año 2024.

2. Se evidenció una relación positiva y significativa entre las habilidades prácticas y el desempeño laboral, lo que demuestra que las destrezas clínicas son un factor determinante en la calidad del ejercicio profesional.

3. No se encontró relación significativa entre la actualización constante y el desempeño laboral, indicando que la formación continua no necesariamente se traduce en una mejora directa del rendimiento clínico.

4. Tampoco se halló relación significativa entre los conocimientos teóricos y el desempeño laboral, sugiriendo que los saberes técnicos deben complementarse con la experiencia práctica para impactar en la calidad del trabajo.

5. El desarrollo profesional continuo no mostró relación significativa con el desempeño laboral, lo que resalta la necesidad de diseñar programas de capacitación pertinentes y aplicables al contexto local.

VII. **RECOMENDACIONES**

1. Fortalecer las estrategias de formación práctica en las facultades de odontología, priorizando el desarrollo de habilidades clínicas y técnicas que mejoren el desempeño profesional.
2. Implementar programas de capacitación continua que sean contextualizados a las necesidades reales de los cirujanos dentistas de la provincia de Cañete, promoviendo actividades que integren teoría y práctica.
3. Fomentar la participación de los odontólogos en talleres, diplomados y cursos de actualización con enfoque aplicado, especialmente en áreas de atención clínica, gestión del tiempo y comunicación con el paciente.
4. Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño laboral que incluyan indicadores de competencias prácticas, actitudinales y éticas, para mejorar la calidad de los servicios odontológicos.
5. Incentivar políticas institucionales que promuevan entornos laborales adecuados, acceso a recursos tecnológicos y reconocimiento al mérito profesional, con el fin de fortalecer la motivación y el rendimiento de los cirujanos dentistas.

VIII. **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Nemati-Vakilabad M, Orujlu S, Babaei S, Tefagh M. The relationship between competency in the nursing process and the nursing work environment. *BMC Nursing*. 2025;24(1):60. Disponible en: https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-02760-3

Al Thobaity A, Alshammari F, Al Zahrani A, Alshammari E. Nursing workforce competencies and job satisfaction in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2023;22:465. Disponible en: https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01474-8

Zamalloa M, Murdoch M. Soft skills in dentistry: essential attributes for patient-centred care and team collaboration – a review. *European Archives of Paediatric Dentistry*. 2024. Disponible en: https://link.springer.com/article/10.1007/s44217-024-00281-w

Ortega ACBM, do Nascimento DGD, Grande AJ, et al. Dentists' soft skills: a scoping review. Discover Educ. 2024;3:168. Disponible en: https://link.springer.com/article/10.1007/s44217-024-00281-w

Centro Provincial de Ciencias Médicas. Modelo para el desarrollo de competencias profesionales específicas en la atención a pacientes con enfermedades estomatognáticas. MEDISAN [Internet]. 2023 [citado 4 jun 2025];27(4):e4640. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/3684/368475632002

Alcota M, Salinas JC, Cornejo-Ovalle M, et al. Factors influencing professionalism during dental training at the University of Chile: perception of students and patients. BMC Med Educ [Internet]. 2023 [citado 4 jun 2025];23:343. Disponible en: https://bmcmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-023-04329-7

Grijalva M, Guamán M, Castro J. Desempeño laboral como vector ocupacional. Rev Mkt Descubre [Internet]. 2019 [citado 4 jun 2025];1(14):22–30. Disponible en: http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf

Bienestando. Las 10 competencias profesionales mejor valoradas en la actualidad [Internet]. Madrid: Securitas Direct; 2020 [citado 20 nov 2021]. Disponible en: https://bienestando.es/competencias-profesionales/

Herrera J, Hurtado J. Formación inicial docente en profesores de educación física. Levantamiento de competencias específicas a partir de las necesidades del medio educativo. Retos [Internet]. 2019 [citado 4 jun 2025];35:61–6.

Paucar K, Gamarra K. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Piladora La Merced S.R.L. periodo 2019 [tesis en Internet]. Chiclayo: Universidad de Lambayeque; 2019 [citado 20 nov 2021]. Disponible en:

https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UDL/359/Paucar%20y%20Chimoy%20-%20Tesis%20IC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Investig Valdizana [Internet]. 2020 [citado 20 nov 2021];7(1):54–60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones [Internet]. 9.ª ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2011 [citado 20 nov 2021]. Disponible en: http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf

Elizondo MM, Armenteros Acosta MC, Guerrero Ramos L, Barquero Cabrero JD. Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño. Rev Int Adm Financ [Internet]. 2012 [citado 4 jun 2025];5(2):79–100. Disponible en: https://ssrn.com/abstract=1953541

Colegio de Cirujano Dentistas de Costa Rica. Perfil profesional generalista [Internet]. San José: Colegio Odontológico de Costa Rica; 2020 [citado 18 nov 2021]. Disponible en: https://colegiodeodontologos.cr/wp-content/uploads/2020/02/Perfil-Profesional-Generalista-VERSION-FINAL-2.pdf

Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. Manual de competencias profesionales: Dentista [Internet]. Andalucía: Junta de Andalucía; 2015 [citado 18 nov 2021]. Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/archivo/ME-1-48-03-Manual-de-Competencias-Dentista.pdf

Miguel R, Salveraglio IT, Zemel MG, Piovesan S, Cocco LA. La competencia odontológica del consentimiento informado durante la formación de grado en Uruguay. Odontoestomatología [Internet]. 2010 [citado 20 nov 2021];16:44–50. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93392010000300005

Sánchez C, Moreno W, Herrera A. Competencias profesionales y su vinculación con el mercado laboral en la formación del odontólogo de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. En: X Congreso Nacional de Investigación Educativa [Internet]; 2009 nov [citado 18 nov 2021]; Veracruz, México. Disponible en: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_02/ponencias/1157-F.pdf

Vargas J. Nivel de conocimiento sobre traumatismos dentales en padres de familia de una institución educativa inicial, Lima–2021 [tesis de pregrado en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 20 ene 2025]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/84152

Murillo Bernedo AP. Compromiso de trabajo y desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua [tesis en Internet]. Moquegua: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 4 jun 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122077

Quispe Pardo BA. Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la Red de Salud Huaral-Chancay [tesis]. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2023 [citado 4 jun 2025]. Disponible en: https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/7904

Nieto CA. Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, Chincha Alta 2020 [tesis en Internet]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [citado 20 nov 2021]. Disponible en: http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/708/3/CARLOS%20ALBERTO%20NIETO%20VON%20EHREN.pdf

Ramos Melgarejo YJ. Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cablemas, Villa El Salvador–2022 [tesis en Internet]. Lima: Universidad Tecnológica del Perú; 2022 [citado 4 jun 2025]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.13067/2098

González Guzmán YF. Las nuevas metodologías educativas que desarrollan habilidades y competencias mediante estrategias internas que optimizan la capacitación de personal de las organizaciones [tesis]. 2024.

Barrientos Vera R. Competencias profesionales en la formación en educación. [tesis]. Apurímac: Universidad Tecnológica de los Andes; 2024.

Kadulkar K, Kataki D, Deka T. Replantation of an avulsed tooth: a case report. Cureus [Internet]. 2023 [citado 25 dic 2024];15(5):e39198. doi:10.7759/cureus.39198

Ugarte C, Arantzamendi M, Naval Durán C, Verea N, Arbués E. Competencias profesionales y su desarrollo mediante aprendizaje-servicio en la universidad: perspectiva de los empleadores. Rev Panam Pedagog [Internet]. 2021 [citado 4 jun 2025];32. Disponible en: https://doi.org/10.21555/rpp.v0i32.2263

III. ANEXOS

ANEXO N°1:

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas proporcionadas en el cuestionario y responda conforme al criterio que presenta referente a las prácticas donde la calificación está conforme a la siguiente escala:

AD: Nunca 1

A: Casi nunca

2 B A veces 3

C: Casi siempre 4

D: siempre 5

Características generales de los pacientes:

Edad: **Sexo:** **F ….. M…...**

ANEXO N°2

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre las competencias profesionales

en las siguientes escalas tiene por objetivo recopilar la información sobre las competencias profesionales, para lo cual estarán definidas por las siguientes preguntas

CUESTIONARIO: Competencias profesionales y su desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete - 2024

Cuestionario sobre las competencias y desempeño profesional					
Competencia laboral					
Habilidades prácticas	AD	A	B	C	D

1	¿Maneja de manera adecuada las técnicas de anestesia y manejo del dolor?					
2	¿Realiza procedimientos clínicos con destreza manual?					
3	¿Brinda información detallada al paciente sobre el tratamiento a realizar?					
4	¿Maneja de manera adecuada los instrumentos y equipos dentales?					
5	¿Realiza el tratamiento de manera eficiente y efectiva?					
Actualización constante						
6	¿Participa en actividades de investigación en odontología?					
7	¿Asiste a cursos de actualización y capacitación?					
8	¿Lee publicaciones especializadas?					
9	¿Aplica las nuevas tendencias y conocimientos en la práctica clínica?					
10	¿Realiza actividades de educación continua y divulgación de la salud bucal a la comunidad?					
DESEMPEÑO LABORAL						
Conocimientos teóricos en cantidad y calidad						
12	¿Tiene facilidad para establecer empatía con el paciente?					
13	¿Realiza los procedimientos con precisión y destreza manual?					
14	¿El Tiempo de atención es adecuado a cada paciente?					

15	¿Realiza tratamientos con un alto grado de eficacia?					
16	¿Brinda claridad y precisión en la información dada al paciente?					
Actualización permanente						
17	¿Muestra una actitud colaboradora y de trabajo en equipo?					
18	¿Fomenta una cultura de actualización y manejo continuo en su práctica clínica?					
19	¿Fomenta una cultura de seguridad y calidad en la atención dental?					
20	¿Demuestra respeto por los derechos del paciente?					
21	¿Se comunica de forma efectiva con el paciente y el equipo de trabajo?					

Fuente: :Ugarte, C., Arantzamendi, M. ., Naval Durán, C., Verea, N., & Arbués, E. (2021).

AD: Nunca (1)

A:Casivnunca (2)

B: A veces (3)

C: Casi siempre (4)

D: siempre (5)

Ejemplo de Escala de Puntaje

1. **Escala Likert**: Una de las formas más comunes es utilizar una escala de Likert, que podría ser de 1 a 5 o de 1 a 7. Por ejemplo:
    - **1** - Muy en desacuerdo

- **2** - En desacuerdo
- **3** - Neutral
- **4** - De acuerdo
- **5** - Muy de acuerdo

2. **Distribución de Puntajes**:
   - Cada pregunta se puntúa según la respuesta del encuestado.
   - Al final, se suman los puntajes para obtener un total que puede interpretarse en términos de competencias o desempeño.

Baremos:

Competencia	Puntajes
Adecuada	75- 111
Regular	38 – 74
Inadecuada	0 – 37

ANEXO 3

Validación de Instrumento de Recolección de datos.

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

1.Apellido y nombre del experto: Lara Huallpa Clemente

2.N°COP: 4982

3.Cargo e institución donde labora: Docente ,Universidad San Luis Gonzaga de Ica

4.Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Recolección de datos

5.Autor(es) del instrumento: LUCIANI PUENTE INGRID HELEN

6.Título de la investigación: Competencias profesionales y su desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete – 2024

II ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 3	MUY BUENA 4
1 CLARIDAD	Esta Formulado con lenguaje aprobado					✓
2 OBJETIVIDAD	Está basado en variables observadas				✓	
3 ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología				✓	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5 SUFICIENTE	Comprende los aspectos de la cantidad y calidad				✓	
6 INTERNACIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas			✓		
7 CONSTANCIA	Basada en aspecto teórico científico y la tecnología adecuada			✓		

8 COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				✓	
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			✓		
10 PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación			✓		
Conteo total de marcas (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	E	C	D	E

Coeficiente de Validez = (1xA) + (2xB) + (3x12) + (4x24) + (5xE) = 0.84

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque como aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00- 0,60]
Observado	( )	<< [0,60- 0,7]
Aprobado	(✓)	< [0,70- 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Firma y DNI 21419487

Ica 31 de marzo del 2025

11	,¿Maneja eficiente los recursos disponibles en la clínica?					

8 COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones					✓
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
10 PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				✓	
Conteo total de marcas (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	E	C	D	E
				9	29	10

Coeficiente de Validez = (1xA) + (2xB) + (3x12) + (4x24) + (5xE) =

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque como aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0,00- 0,60]
Observado ( )	<< [0,60- 0,7]
Aprobado (✓)	< [0,70- 1,00] 0,78

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Firma y DNI

Ica 31 de marzo del 2025

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

1.Apellido y nombre del experto: Alejandro Cecilio Fernández

2.N°COP: 2510

3.Cargo e institución donde labora: Docente Principal Universidad San Luis Gonzaga de Ica

4.Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Recolección de datos

5.Autor(es) del instrumento: LUCIANI PUENTE INGRID HELEN

6.Título de la investigación: Competencias profesionales y su desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete – 2024

II ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 3	MUY BUENA 4
1 CLARIDAD	Esta Formulado con lenguaje aprobado			✓		
2 OBJETIVIDAD	Está basado en variables observadas			✓		
3 ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología			✓		
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5 SUFICIENTE	Comprende los aspectos de la cantidad y calidad				✓	
6 INTERNACIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				✓	
7 CONSTANCIA	Basada en aspecto teórico científico y la tecnología adecuada					✓

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

1.Apellido y nombre del experto: Dr Rosa Cirdo Salazar Callo

2.N°COP: 4501

3.Cargo e institución donde labora: Docente Universitario ,Universidad San Luis Gonzaga de Ica

4.Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Recolección de datos

5.Autor(es) del instrumento: LUCIANI PUENTE INGRID HELEN

6.Titulo de la Investigación: Competencias profesionales y su desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la provincia de Cañete – 2024

II ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 3	MUY BUENA 4
1 CLARIDAD	Esta Formulado con lenguaje aprobado					✓
2 OBJETIVIDAD	Está basado en variables observadas			✓		
3 ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología				✓	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5 SUFICIENTE	Comprende los aspectos de la cantidad y calidad				✓	
6 INTERNACIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				✓	
7 CONSTANCIA	Basada en aspecto teórico científico y la tecnología adecuada				✓	

8 COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				✓	
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
10 PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				✓	
Conteo total de marcas (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	E	C	D	E

3 32 15

Coeficiente de Validez = (1xA) + (2xB) + (3x12) + (4x24) + (5xE) = = 0,8

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque como aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0,00- 0,60]
Observado ( )	<< [0,60- 0,7]
Aprobado (✓)	< [0,70- 1,00] 0,8

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Firma y DNI

Ica 31 de marzo del 2025

ANEXO N°4: MATRIZ DE CONSISTÊNCIAS.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumento de recolección de datos
¿Cómo se relacionan las competencias profesionales con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la provincia de Cañete – 2024?	Determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la provincia de Cañete – 2024.	Las competencias profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la provincia de Cañete – 2024.	VI: Competencias profesionales VD: Desempeño laboral	VI: Conocimientos teóricos, desarrollo profesional continuo VD: Habilidades prácticas, actualización constante	Aplicación de conocimientos, actualización profesional, ejecución de procedimientos clínicos, manejo de bioseguridad	Encuesta – Cuestionario tipo Likert
Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumento
¿Cómo se relacionan las habilidades prácticas con el desempeño laboral?	Determinar la relación entre las habilidades prácticas y el desempeño laboral.	Las habilidades prácticas se relacionan significativamente con el desempeño laboral.	VI: Competencias profesionales VD: Desempeño laboral	Habilidades prácticas	Ejecución clínica, destreza, manejo de instrumental	Encuesta – Cuestionario Likert

¿Cómo se relaciona la actualización constante con el desempeño laboral?	Determinar la relación entre la actualización constante y el desempeño laboral.	La actualización constante se relaciona significativamente con el desempeño laboral.	VI: Competencias profesionales VD: Desempeño laboral	Actualización constante	Participación en cursos, talleres, lectura científica	Encuesta – Cuestionario Likert

ANEXO N°5: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

Operacionalización de Variables:

las variables (competencias profesionales, desempeño laboral) y sus dimensiones y también de los indicadores.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Competencias profesionales	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el cirujano dentista posee para desempeñar eficaz y éticamente su labor clínica y profesional.	- Conocimientos teóricos - Desarrollo profesional continuo	- Aplicación adecuada de conocimientos clínicos - Participación en actividades de capacitación y actualización - Uso de fuentes científicas	Cuestionario tipo Likert
Desempeño laboral	Nivel de eficacia, eficiencia y calidad con que el cirujano dentista ejecuta procedimientos clínicos y brinda atención al paciente.	- Habilidades prácticas - Actualización constante	- Ejecución precisa de procedimientos clínicos - Uso adecuado del instrumental y bioseguridad - Participación en actividades de mejora continua	Cuestionario tipo Likert

ANEXO N°6.

Numero de odontólogos en Cañete según Colegio odontológico del Perú

Miraflores, 15 de junio del 2025

Carta N°051-2025/ DEC-COP-RL

Señorita
INGRID HELEN LUCIANI PUENTE
Helen.luciani25@gmail.com

Presente. -

De mi mayor consideración:

Por medio del presente, me dirijo a usted para saludarla cordialmente y, a la vez, dar respuesta a su solicitud con fecha de recepción 13 de junio de 2025.

Sobre el particular le informo que, de acuerdo con la base de datos institucional, actualmente contamos con **124 Odontólogos Registrados en la provincia de Cañete**, pertenecientes al Colegio Odontológico del Perú – Región Lima.
Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las seguridades de mi mayor consideración y estima.

Atentamente,

CD. JOSE RICARDO ROJAS RUEDA
Decano
Colegio Odontológico del Perú – Región Lima

JRRR/nbrg

Colegio Odontológico del Perú

Región Lima

Trabajando por la unidad odontológica

Miraflores, 15 de junio del 2025

Carta N°051-2025/ DEC-COP-RL

Señorita
INGRID HELEN LUCIANI PUENTE
Helen.luciani25@gmail.com

Presente. -

De mi mayor consideración:

Por medio del presente, me dirijo a usted para saludarla cordialmente y, a la vez, dar respuesta a su solicitud con fecha de recepción 13 de junio de 2025.

Sobre el particular le informo que, de acuerdo con la base de datos institucional, actualmente contamos con **124 Odontólogos Registrados en la provincia de Cañete**, pertenecientes al Colegio Odontológico del Perú – Región Lima.
Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las seguridades de mi mayor consideración y estima.

Atentamente,

CD. JOSE RICARDO ROJAS RUEDA
Decano
Colegio Odontológico del Perú – Región Lima

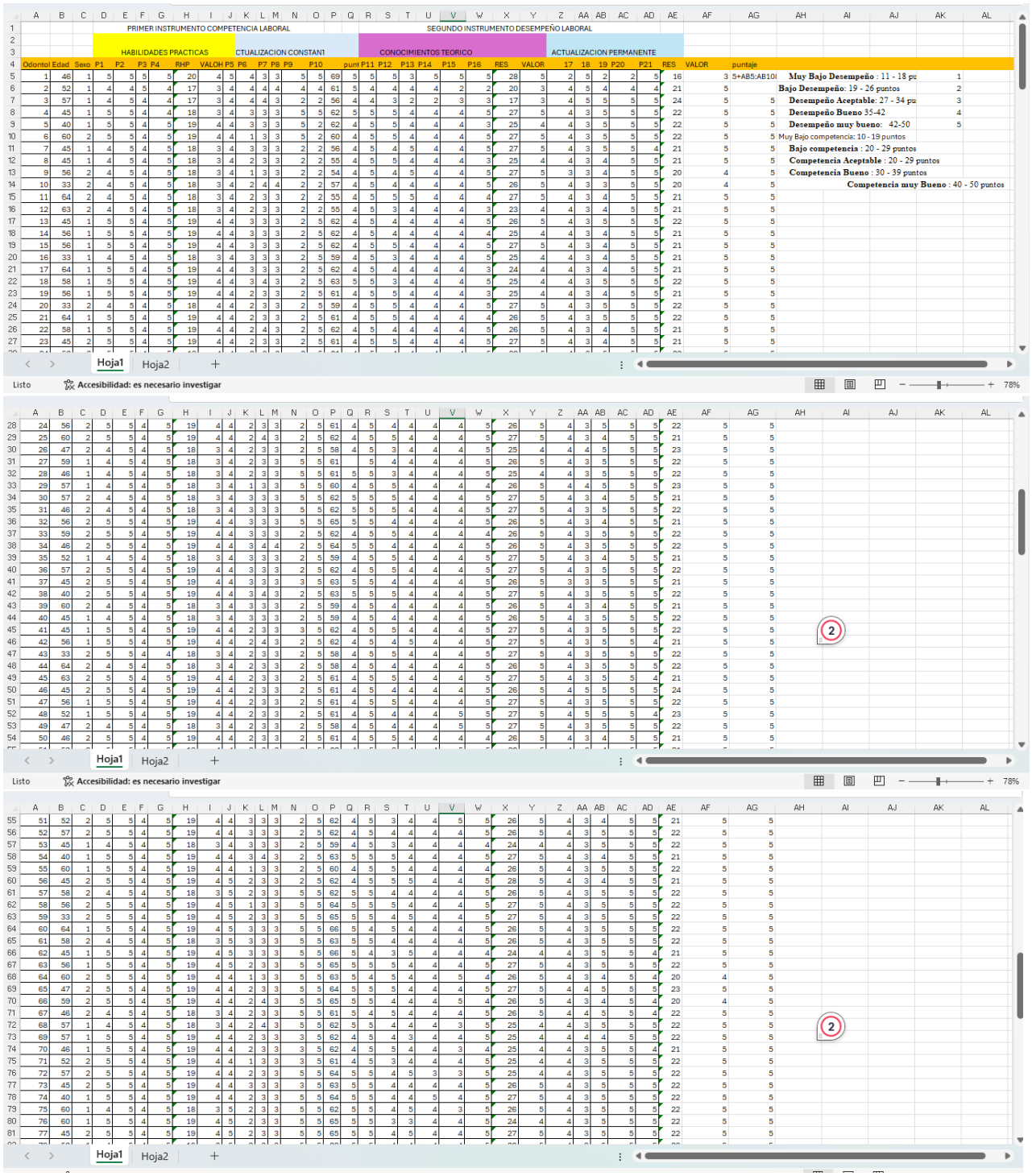
JRRR/nbrg

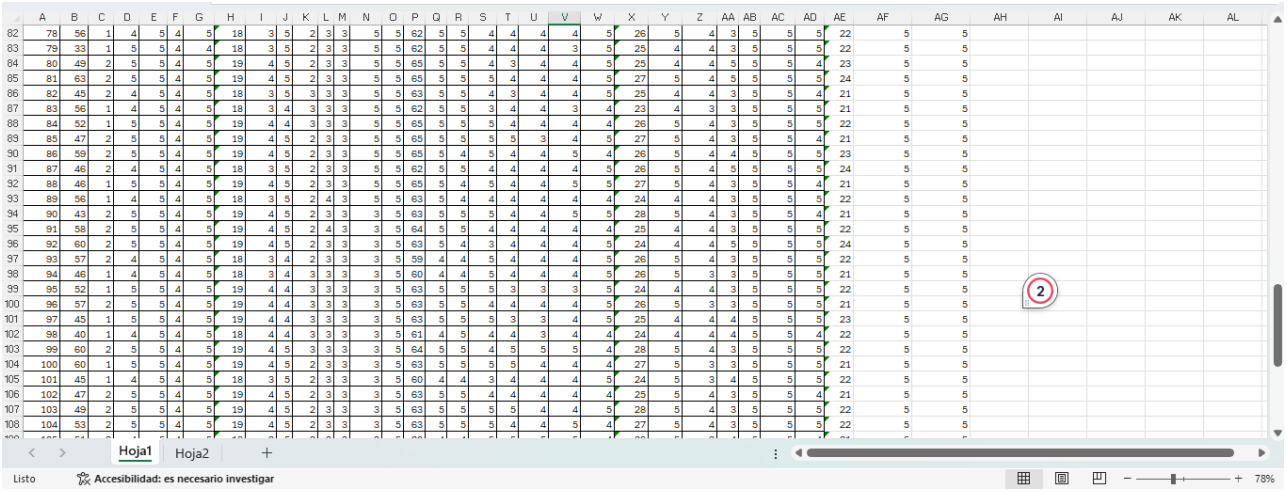
Decano Regional: Dr. José Ricardo Rojas Rueda
Vicedecano Regional: Dr. Jaime Otero Injoque
Directora Regional General: Dra. Lissette Santos Soto
Director Regional de Economía: Dr. José Estela La Rosa
Director Regional de Administración: Dr. Wilder Llallico Huancaya
Director Regional de Planificación: Dr. Jorge Manrique Chávez
Directora Regional de Logística: Dra. Gisella Benavides Tapia

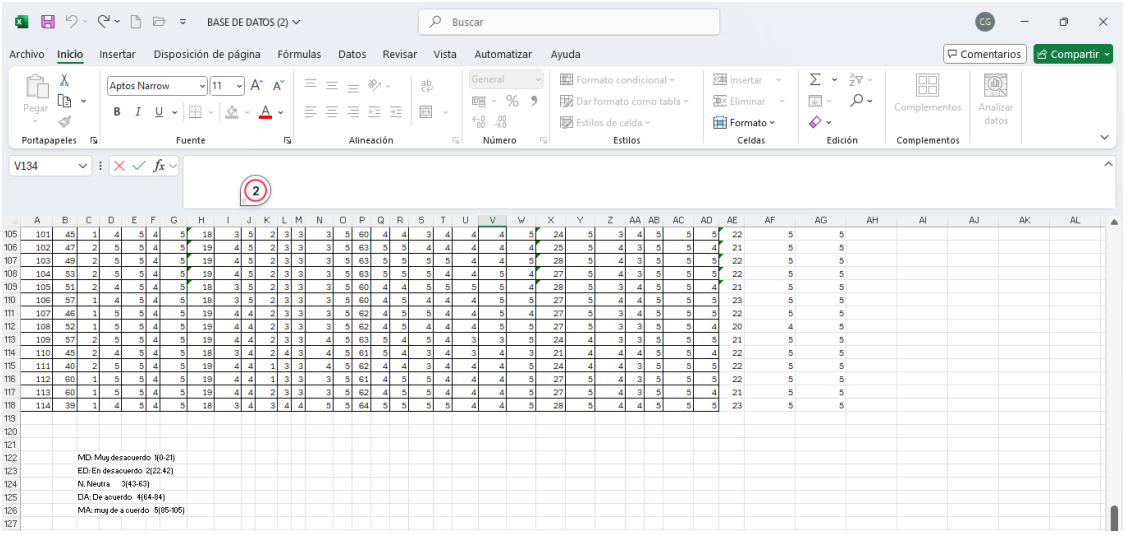
Calle Carlos Tenaud 205, Miraflores
mesadepartesvirtual@col.org.pe
www.col.org.pe
/ copimiraflores

ANEXO N°7

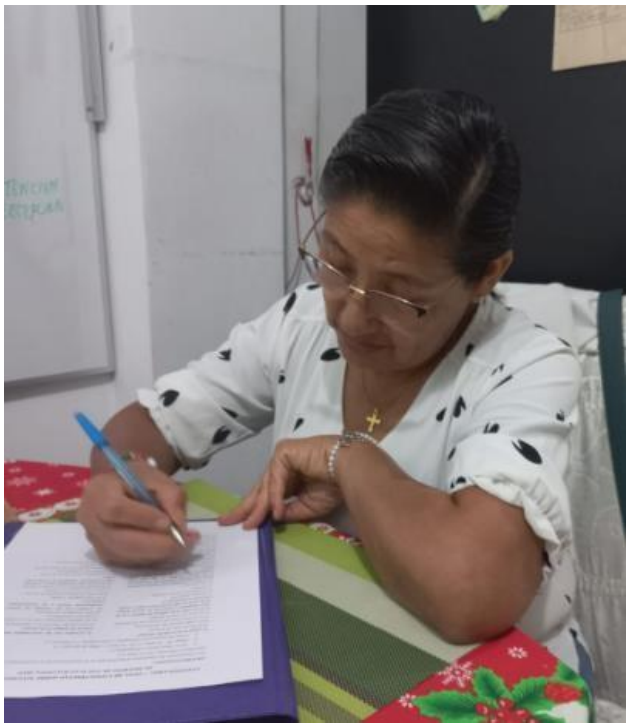
BASE DE DATOS







ANEXO 7: EJECUCION DE LA ENCUESTA



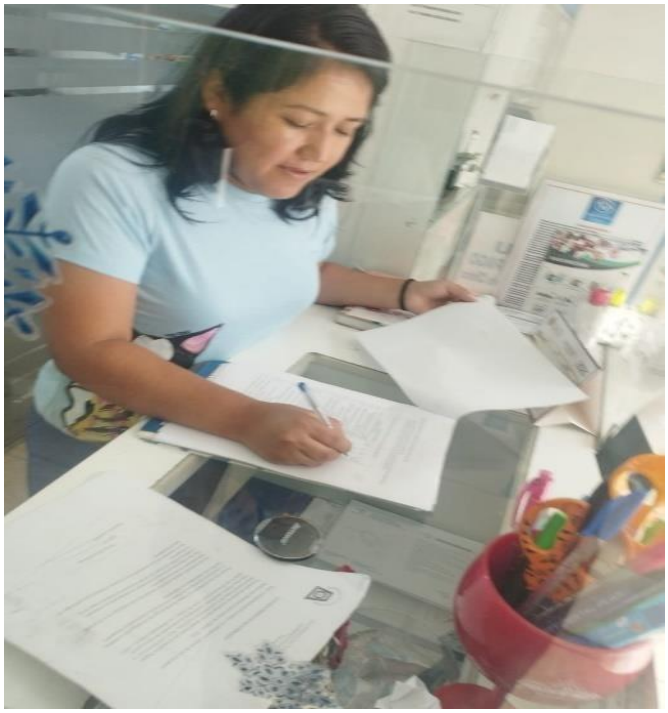


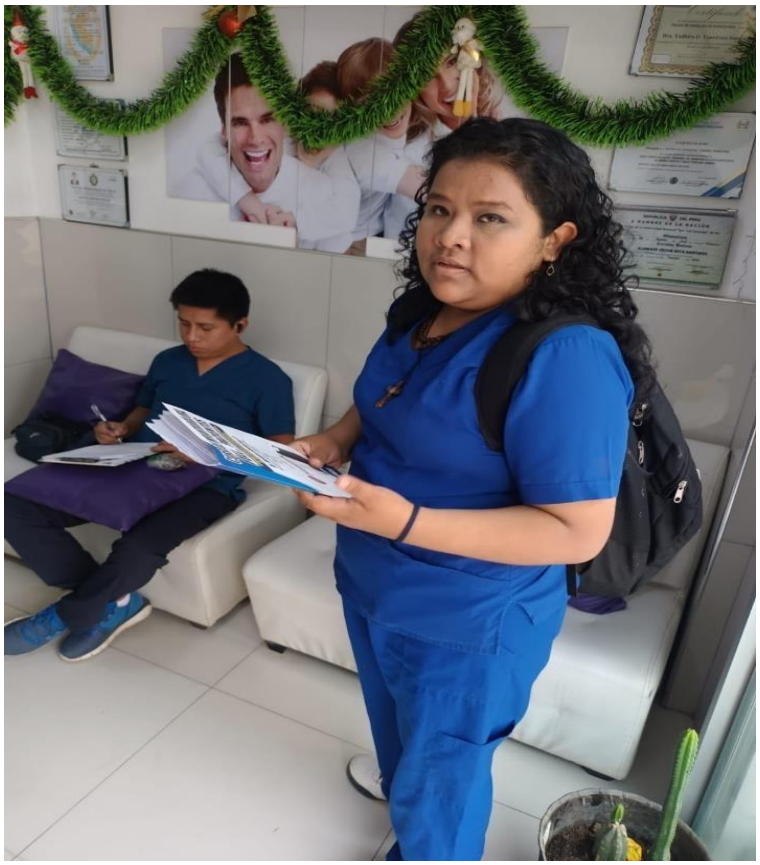


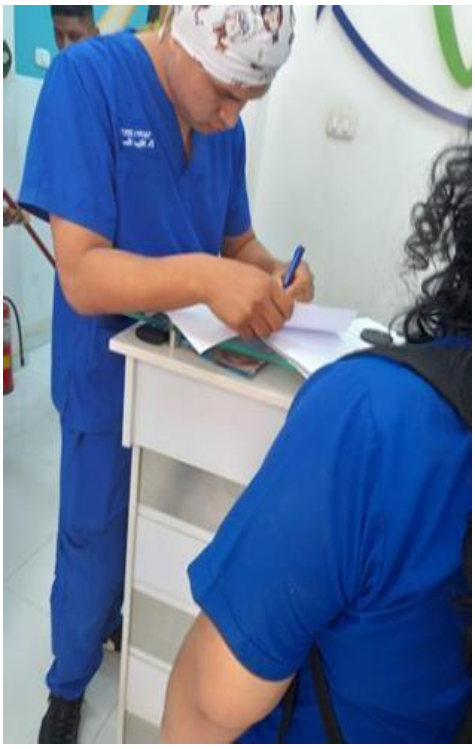



EsSalud
EsSalud
HOSPITAL II
CAÑETE





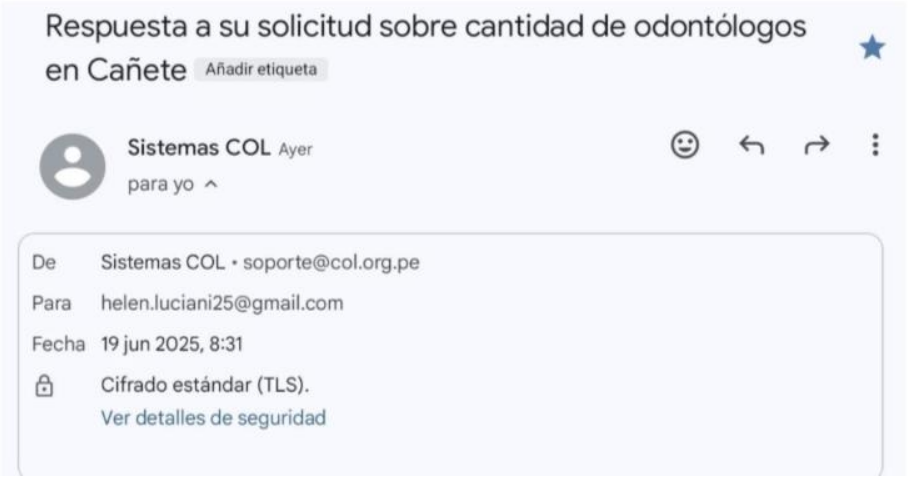


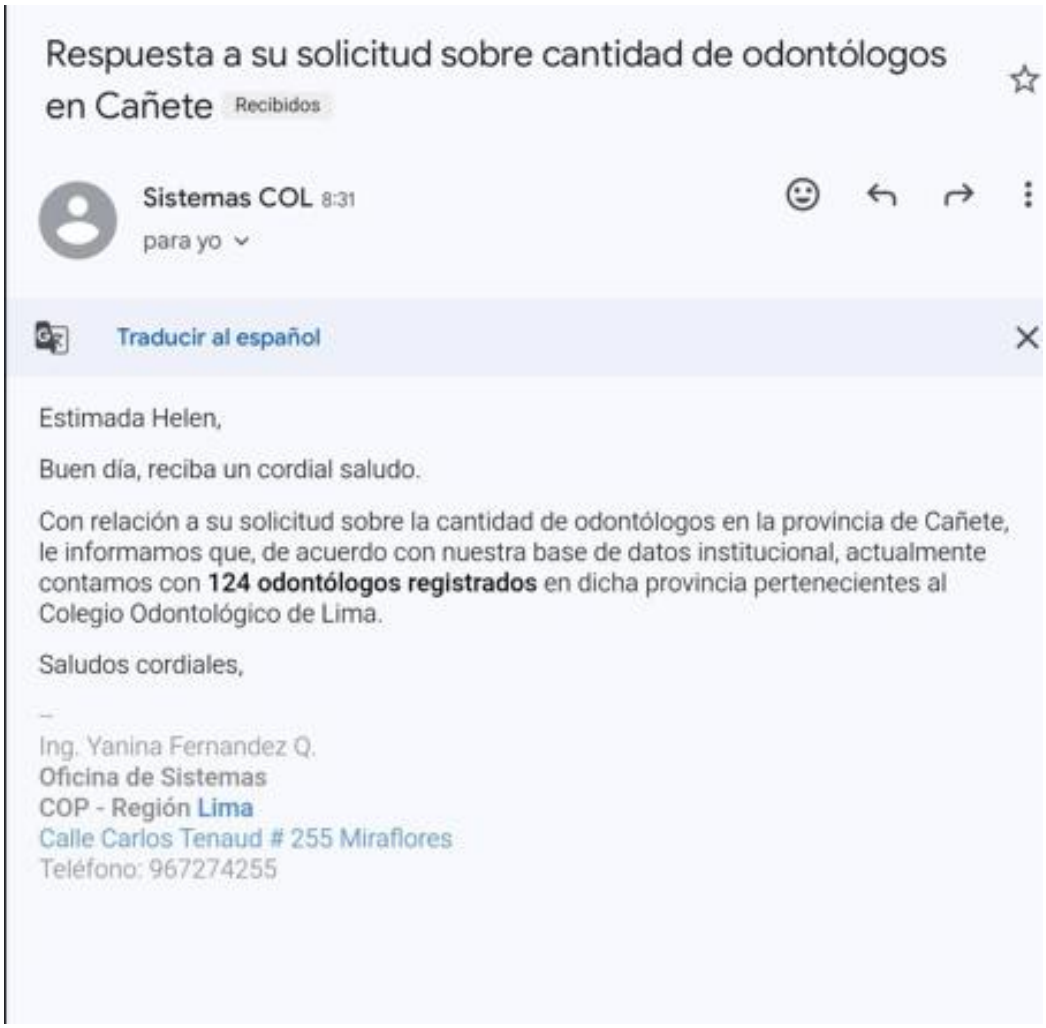


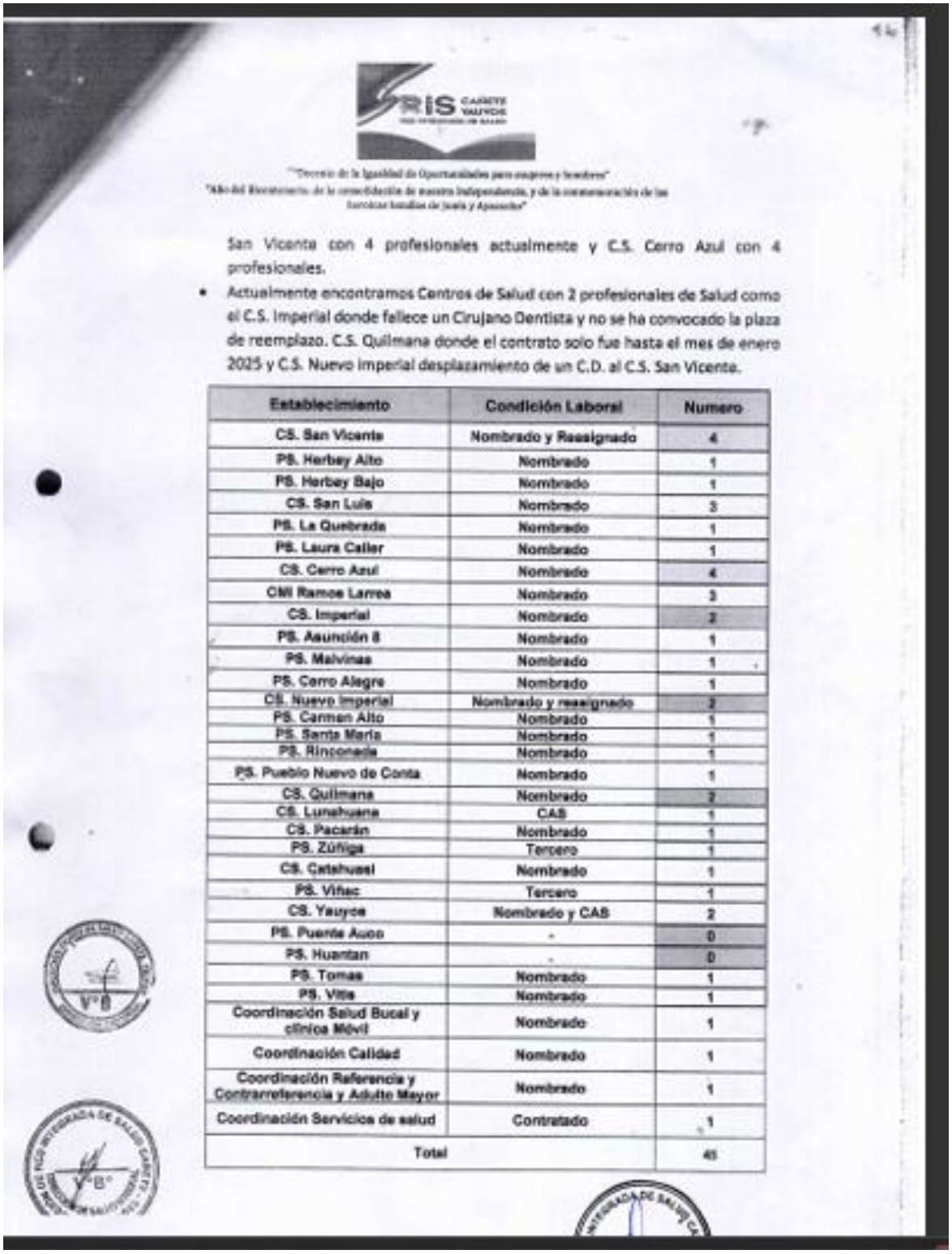



YAURICASA
DENTAL
RAYOS X

ANEXO 8 EVIDENCIAS DE LA MUESTRA







"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

San Vicente con 4 profesionales actualmente y C.S. Cerro Azul con 4 profesionales.

- Actualmente encontramos Centros de Salud con 2 profesionales de Salud como el C.S. Imperial donde fallece un Cirujano Dentista y no se ha convocado la plaza de reemplazo. C.S. Quilmana donde el contrato solo fue hasta el mes de enero 2025 y C.S. Nuevo Imperial desplazamiento de un C.D. al C.S. San Vicente.

Establecimiento	Condición Laboral	Numero
CS. San Vicente	Nombrado y Reasignado	4
PS. Herbey Alto	Nombrado	1
PS. Herbey Bajo	Nombrado	1
CS. San Luis	Nombrado	3
PS. La Quebrada	Nombrado	1
PS. Laura Caller	Nombrado	1
CS. Cerro Azul	Nombrado	4
CMI Ramos Larrea	Nombrado	3
CS. Imperial	Nombrado	2
PS. Asunción 8	Nombrado	1
PS. Malvinas	Nombrado	1
PS. Cerro Alegre	Nombrado	1
CS. Nuevo Imperial	Nombrado y reasignado	2
PS. Carmen Alto	Nombrado	1
PS. Santa María	Nombrado	1
PS. Rinconada	Nombrado	1
PS. Pueblo Nuevo de Conta	Nombrado	1
CS. Quilmana	Nombrado	2
CS. Lunahuana	CAS	1
CS. Pacarán	Nombrado	1
PS. Zúñiga	Tercero	1
CS. Catahuasi	Nombrado	1
PS. Viñac	Tercero	1
CS. Yauyos	Nombrado y CAS	2
PS. Puente Auco	-	0
PS. Huantan	-	0
PS. Tomas	Nombrado	1
PS. Vitis	Nombrado	1
Coordinación Salud Bucal y clínica Móvil	Nombrado	1
Coordinación Calidad	Nombrado	1
Coordinación Referencia y Contrarreferencia y Adulto Mayor	Nombrado	1
Coordinación Servicios de salud	Contratado	1
Total		45

MINSA

RELACIÓN DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS

	NOMBRES	**APELLIDOS**	**DNI**	ESTABLECIMIENTO
1	LIZ YSELA	SALAS SUÁREZ	15435960	C.S. CERRO AZUL
2	KARIN JUNET	CASTILLO REYNOSO	15428059	C.S.IMPERIAL
3	ADA MILAGRO	BASURTO CURAHUA	15371032	P.S. CARMEN ALTO
4	JENNYFER ELIZABETH	GAVE CHAVEZ	42163301	P.S. PUEBLO NVO DE CONTA
5	MANUEL ANGEL	RAMOS APOLAYA	41901820	C.S. IMPERIAL
6	ESTHER	REYNALDO REYES	40946047	C.S. SAN LUIS
7	DANIELA	MARCELO CANDELA	44870479	P.S. LAURA CALLER
8	MARCO ANTONIO	VILLAR GODOY	15418767	P.S. RINCONADA
9	MIVIA NOELIA	PÉREZ PRUDENCIO	40105795	P.S. VIÑAC
10	JOSE ANTONIO	VALLEJOS VICENTE	15431633	RIS C-Y
11	JULISSA ELIZABETH	MUNAYCO BASURTO	15452892	RIS C-Y
12	CARLOS GUSTAVO	BASURTO CURAHUA	15379001	C.S. QUILMANA
13	LUIS ALBERTO	CAVERO GUEVARA	41455529	C.S.YAUYOS
14	BRENDA ELIZABETH	HUAMAN GARCIA	46539864	C.S.LUNAHUANA
15	NORMA MAGALI	SIERRA CHUMPITAZ	15431474	C.S.SAN VICENTE
16	MANUEL EDUARDO	AGREDA TOMAS	32976029	C.S.YAUYOS
17	JORGE CLAUDIO	CANALES SIMON	22078619	C.S. SAN VICENTE
18	MIRIAM ELIZABETH	HUAMANI CASTRO	40444084	P.S. CERRO ALEGRE
19	ERIK MILKO	BASURTO CURAHUA	15430067	P.S. MALVINAS

20	PATRICIA DEL PILAR	ORBEGOZO FELIX	21400871	RIS C-Y
21	VICTOR	VICENTE BEJARANO	41461471	C.S CERRO AZUL
22	MARICELA GIOVANA	QUISPE PILLACA	15432850	RIS C-Y
23	NIDIA YARITZA	CASAS SANDOVAL	42210674	C.S.QUILMANA
24	JOSE LUIS	VASQUEZ UCHUYA	21435072	C.S. IMPERIAL
25	NESTOR MIGUEL	ALVITES ANYOSA	15429226	P.S SANTA MARIA
26	MAURICIO EDWIN	VARGAS ESCATE	21418699	C.S.PACARAN
27	FLOR DE MARÌA	SÀNCHEZ LUYO	15378369	C.S.SAN LUIS
28	MARIA LUISA	QUISPE FERNANDEZ	21440186	C.S. SAN VICENTE
29	JESUS MANUEL	INGA NINASAUME	15435875	C.M.I.RAMOS LARREA
30	HENRRY MIGUEL	VICENTE LEON	15419835	C.M.I.RAMOS LARREA
31		AQUINO LEYVA	41915731	C.M.I.RAMOS LARREA
32	LUIS ERNESTO	LAURA BUENAÑO	15356490	C.S. NVO. IMPERIAL
33	MARIA EMILIA	MOSCOSO VELASQUEZ	15430937	P.S. HERBAY ALTO
34	WILLIAMS ELOY	CASTILLO HERNANDEZ	22243413	P.S. HERBAY BAJO
35	JESUS OSCAR	EYZAGUIRRE ALEGRIA	21433730	C.S. TOMAS
36	ALFREDO	PICON CACHAY	08634878	P.S. VITIS
37	DINA EUGENIA	BERROCAL ALARCON	15414355	C.S. SAN LUIS
38	PEDRO MIGUEL	RODRIGUEZ DURAND	15356269	P.S. LA QUEBRADA
39	MAXIMILIANO PEDRO	ARTEAGA ROMÁN	15421108	P.S. ASUNCION 8

40	YOVANA INES	FLORES ATACHAGUA	40367790	C.S. CATAHUASI
41	INGRID YAHAIRA	ESPICHAN GAMARRA	45197495	P.S. PUENTE AUCO
42	MILUSCA JESSICA	GUERRA REMUSGO	40745079	C.S. SAN VICENTE
43	EDWIN ALCIDES	QUISPE GUERRA	15355471	C.S. NVO. IMPERIAL
44	MINERVA ROSA	REYES YEREN	45592394	
45	BETTY	FERNANDEZ QUIJANDRIA	46752493	
46	MARCO ANTONIO	PEREZ BALTAZAR	9696020	C.S. QUILMANA
47	DAFNE DEYANIRA	PAREDES LOYOLA	21440530	P.S. ZUÑIGA
48	ROSA LUZ	MANRIQUE GUTIÉRREZ	70253921	
49	ADA FABIOLA	ROMERO URDANIVIA	42597928	
50	JULIO CÉSAR	BRUNO LUYO	15341594	

Tabla 1. Población Actual para el ámbito Cañete-Yauyos

N°	EESS estratégico	Provincia	P1 (Población asignada)	P2 (Población de referencia para emergencias no quirúrgicas)	P3 (Población de referencia para emergencias quirúrgicas)
1	C.S. RAMOS LARREA	CAÑETE	8,936	65,138	135,357
2	C.S. NUEVO IMPERIAL	CAÑETE	8,702	21,735[3]	
3	C.S. SAN LUIS	CAÑETE	5,990	17,626[4]	
4	C.S. PACARAN	CAÑETE	1,775	8,310[5]	
5	C.S. CATAHUASI	YAUYOS	1,024	13,661[6]	
6	C.S. YAUYOS	YAUYOS	2,065	8,887[7]	

- C.S. Ramos Larrea 2
- C.S. Nuevo Imperial 3
- C.S. San Luis 3
- C.S. Pacarán 3

Plataforma del Estado Peruano

https://www.minsa.gob.pe › 8_Lima_Provincias

***

Tabla 5. Prueba de normalidad a las variables de competencia y desempeño laborales y sus dimensiones

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Practicas	0.385	114	0.000
Habilidades de conocimientos	0.123	114	0.000
Competencia Laboral	0.131	114	0.000
Resultados de conocimientos teóricos	0.226	114	0.000
Resultado de actualización permanente	0.256	114	0.000
Resultado de desempeño laboral	0.206	114	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación : En la Tabla N.º 5 se presentan los resultados del análisis de normalidad aplicando la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, a fin de determinar la distribución de los datos correspondientes a las variables y sus dimensiones. Los valores obtenidos indican que ninguna de las variables analizadas presenta una distribución normal, lo cual justifica la utilización de una prueba estadística no paramétrica para el análisis inferencial.

En consecuencia, se procedió a aplicar la prueba de correlación de Spearman, adecuada para variables ordinales o que no cumplen con los supuestos de normalidad. Este análisis se desarrolló con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, lo que permite establecer la existencia y dirección de la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas evaluados

Tabla 6. Relación de las competencias profesionales y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	0.046
		Sig. (bilateral)	0.631
		N	114

Fuente: Fuente Datos obtenidos por el investigador

Interpretación Tabla N.º 6, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la Provincia de Cañete en el año 2024 es Rho = 0.046, con un nivel de significancia de p = 0.631. Este resultado indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, ya que el valor de p es superior al umbral de significancia establecido (α = 0.05). Además, el coeficiente de correlación es cercano a cero, lo que refuerza la ausencia de una asociación lineal o monotónica entre las competencias profesionales evaluadas y el desempeño laboral de los participantes.

Tabla 7. Relación de las habilidades practicas y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Prácticas	Coeficiente de correlación	0.120
		Sig. (bilateral)	0.204
		N	114

Fuente Datos obtenidos por el investigador

Interpretación tabla 7, El análisis de correlación realizado entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que ejercen en la Provincia de Cañete durante

el año 2024, evidenció la inexistencia de una relación significativa entre ambas variables. Específicamente, el coeficiente de Spearman obtenido fue de 0.046, mientras que el nivel de significancia asociado fue de 0.631. Este valor de p, al encontrarse muy por encima del nivel de significancia convencional de 0.05, indica que la relación observada no es estadísticamente significativa. Asimismo, el coeficiente de correlación cercano a cero sugiere que no existe una asociación lineal ni monotónica entre las competencias profesionales evaluadas y el desempeño laboral de los profesionales encuestados. En consecuencia, los resultados permiten concluir que, dentro del marco de este estudio, no se encontró evidencia que sustente una relación directa entre el nivel de competencias y el desempeño en el ejercicio odontológico.

Tabla 8 Relación de la actualización constante y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades de conocimiento	Coeficiente de correlación	0.006
		Sig. (bilateral)	0.947
		N	114

Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Interpretación Tabla N.º 8 se presentan los resultados del análisis de correlación entre las habilidades de conocimiento y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que ejercen en la Provincia de Cañete durante el año 2024. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de Rho = 0.006, con un valor de significancia de p = 0.947. Este resultado refleja una ausencia total de relación estadísticamente significativa entre ambas variables, dado que el valor de p es considerablemente mayor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Además, el valor casi nulo del coeficiente sugiere que no existe ninguna asociación lineal o monotónica entre las habilidades de conocimiento evaluadas y el desempeño laboral. En este sentido, los datos analizados permiten concluir que, dentro del contexto del presente estudio, no se evidencia una relación directa entre dichas habilidades y el nivel de desempeño profesional de los odontólogos encuestado

Tabla 9. Relación de **los conocimientos** teóricos y el desempeño laboran de los cirujanos dentistas en la Provincia de Cañete, en el 2024

			Conocimientos teóricos
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	-0.004
		Sig. (bilateral)	0.969
		N	114

Fuente: Fuente Datos obtenidos por el investigador

Interpretación Tabla N.º 9, se muestran los resultados del análisis de correlación entre las competencias profesionales y los conocimientos teóricos de los cirujanos dentistas que ejercen en la Provincia de Cañete durante el año 2024. El coeficiente de Spearman fue de Rho = -0.004, con un nivel de significancia de p = 0.969. Este valor refleja una ausencia total de relación estadísticamente significativa entre ambas variables, ya que el valor de p es ampliamente superior al umbral convencional de 0.05. Asimismo, el coeficiente negativo cercano a cero indica que no existe correlación, ni positiva ni negativa, entre las competencias profesionales evaluadas y el dominio teórico de los profesionales. Por tanto, los resultados permiten concluir que, en el marco de este estudio, no se evidenció una relación significativa entre las competencias profesionales y los conocimientos teóricos de los odontólogos encuestados.

Tabla 10. Relación de las competencias profesionales y Desarrollo profesional continuo ,en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024

			Actualización permanente
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.118
		Sig. (bilateral)	0.210
		N	114

Fuente Datos obtenidos por el investigador

Interpretación Tabla N.º 10, se presentan los resultados del análisis de correlación entre el desempeño laboral y la actualización permanente de los cirujanos dentistas que ejercen su profesión en la Provincia de Cañete durante el

año 2024. El coeficiente de correlación de Spearman fue de Rho = -0.118, con un valor de significancia de p = 0.210. Aunque el coeficiente muestra una débil correlación negativa, el valor de p excede el umbral de significancia estadística (α = 0.05), lo que indica que la relación observada no es estadísticamente significativa. Por tanto, se concluye que no existe evidencia suficiente para afirmar que el nivel de actualización permanente tenga un impacto directo sobre el desempeño laboral de los profesionales evaluados. En consecuencia, dentro del contexto del presente estudio, no se observa una relación significativa entre ambas variables.

Tabla 11. Constatacion de hipótesis general

Hipótesis nula (H_0):

No existe una correlación significativa entre las competencias profesionales de los cirujanos dentistas y su desempeño laboral en la provincia de Cañete durante el año 2024.

Hipótesis alterna (H_1):

Existe una correlación positiva significativa entre las competencias profesionales de los cirujanos dentistas y su desempeño laboral en la provincia de Cañete durante el año 2024.

Correlaciones

		RESULTADOS HABILIDADES PRACTICAS	RESULTADOS DE DESEMPEÑO LABORAL
RESULTADOS HABILIDADES PRACTICAS	Correlación de Pearson	1	,245**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	114	114
RESULTADOS DESEMPEÑO LABORAL	DECorrelación de Pearson	,245**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	114	114

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación Tabla N.º 11: El valor de 0,245 indica una correlación positiva débil, es decir, a mayor puntuación en habilidades prácticas, tiende a haber una mayor puntuación en desempeño laboral, aunque la relación no es muy fuerte. El valor p = 0,008 indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99% (p < 0,01).Esto significa que es muy poco probable que esta relación se haya producido por aza. Entonces: Como r = 0,245 (positiva),Y p = 0,008 < 0,01

Se acepta la hipótesis alterna (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), que planteaba que no existe relación entre ambas variables.

Tabla cruzada RESULTADOS DE COMPETENCIA LABORAL*RESULTADOS DE DESEMPEÑO LABORAL

		RESULTADOS DE DESEMPEÑO LABORAL										
		41	43	44	45	46	47	48	49	50	51	Total
RESULTADOS DE CIA LABORAL	33	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.0	1.0
	34	0.1	0.0	0.1	0.1	0.4	0.5	1.0	0.6	0.2	0.1	3.0
	35	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.0	1.0
	36	0.0	0.0	0.1	0.1	0.3	0.3	0.6	0.4	0.1	0.0	2.0
	37	0.1	0.1	0.2	0.2	1.0	1.2	2.3	1.4	0.4	0.1	7.0
	38	0.3	0.1	0.4	0.4	2.5	2.8	5.5	3.4	1.0	0.3	17.0
	39	0.5	0.2	0.7	0.7	3.9	4.3	8.4	5.2	1.6	0.5	26.0
	40	0.4	0.2	0.5	0.5	3.0	3.3	6.5	4.0	1.2	0.4	20.0
	41	0.3	0.2	0.5	0.5	2.7	3.0	5.8	3.6	1.1	0.3	18.0
	42	0.3	0.1	0.4	0.4	2.2	2.5	4.9	3.0	0.9	0.3	15.0
	43	0.1	0.0	0.1	0.1	0.4	0.5	1.0	0.6	0.2	0.1	3.0
	45	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.0	1.0
Total		2.0	1.0	3.0	3.0	17.0	19.0	37.0	23.0	7.0	2.0	114.0

Interpretación tabla N° 11 La tabla refleja que a mayor competencia laboral, se alcanzan valores más altos de desempeño laboral. Esto apunta a una relación significativa y positiva entre ambas variables, lo que muy probablemente se confirmaría con un chi-cuadrado de independencia ($p < 0.05$) y una V de Cramer moderada-alta (≈0.4–0.6).

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	154,191[a]	99	0.000
Razón de verosimilitud	84.801	99	0.845
Asociación lineal por lineal	0.648	1	0.421
N de casos válidos	114		

a. 115 casillas (95,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Interpretación tabla N°11 La tabla demuestra que Chi-cuadrado de Pearson ($p = 0.000$):
es menor a 0.05, lo que indica que existe asociación estadísticamente significativa entre resultados de competencia laboral y resultados de desempeño laboral.;Es decir, no son independientes: las variaciones en la competencia laboral están asociadas con variaciones en el desempeño laboral.
Razón de verosimilitud ($p = 0.845$):En este caso no resulta significativa ($p > 0.05$).
Esto puede deberse a que el número de casillas con frecuencias esperadas menores a 5 es muy alto (95,8%), lo que afecta la estabilidad de la prueba.La Asociación lineal por lineal ($p = 0.421$):No muestra una tendencia lineal clara entre ambas variables ($p > 0.05$).Esto significa que la relación no es puramente lineal, podría ser más compleja o dispersa.

Tabla 12. Relación de las habilidades prácticas y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024.

		VALORES DE DESEMPEÑO LABORAL	
		5	Total
VALOR DE HABILIDADES PRACTICAS	COMPETENCIA ACEPTABLE	41	41
	COMPETENCIA BUENA	73	73
Total		114	114

Interpretación Tabla N12° De los 114 participantes,41 (35,9%) tienen un nivel de competencia aceptable en habilidades prácticas.73 (64,0%) muestran una competencia buena en habilidades prácticas. Relación con desempeño laboral: Todos los sujetos con competencia aceptable se ubicaron en un mismo valor de desempeño laboral (41 casos).Todos los que tienen competencia buena se ubicaron en otro valor de desempeño laboral (73 casos).Esto muestra una relación directa y clara: a mayor competencia práctica, mejor desempeño laboral. La mayoría (casi dos tercios) presentan competencia buena y esto se refleja en su desempeño laboral. El grupo con competencia aceptable es menor, y su desempeño laboral también es más limitado.

Pruebas de chi-cuadrado

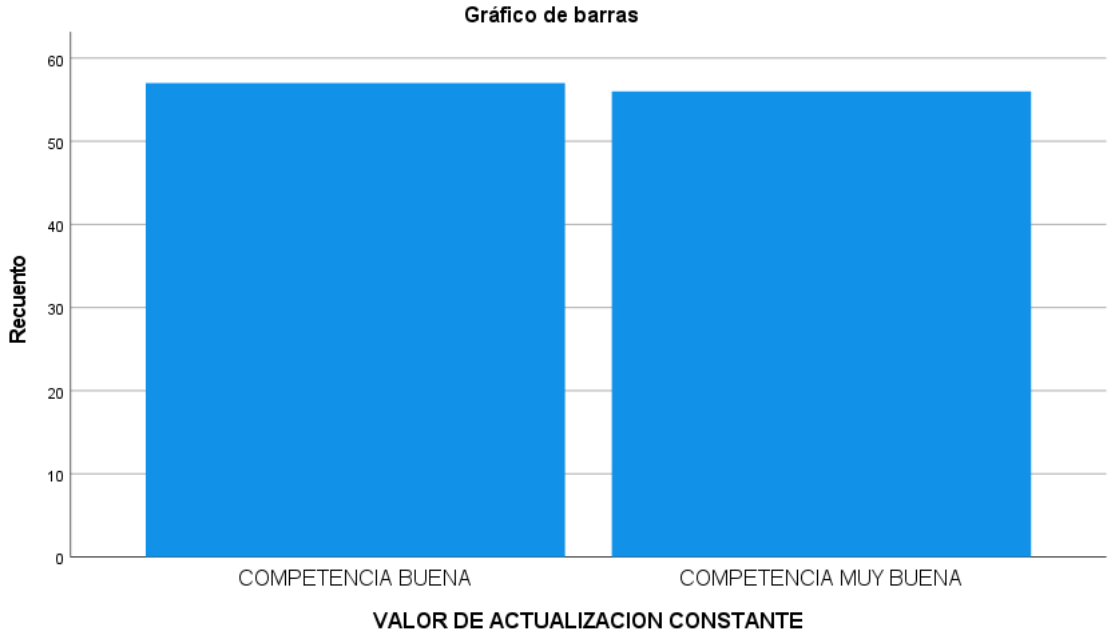
	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	.[a]
N de casos válidos	114

a. No se han calculado estadísticos porque VALORES DE DESEMPEÑO LABORAL es una constante.

Tabla 13. Relación de la actualización constante y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024

Tabla cruzada VALOR DE ACTUALIZACION CONSTANTE*VALORES DE DESEMPEÑO LABORAL

		VALORES DE DESEMPEÑO LABORAL	
		5	Total
VALOR DE ACTUALIZACION CONSTANTE	COMPETENCIA BUENA	57.0	57.0
	COMPETENCIA MUY BUENA	56.0	56.0
Total		113.0	113.0



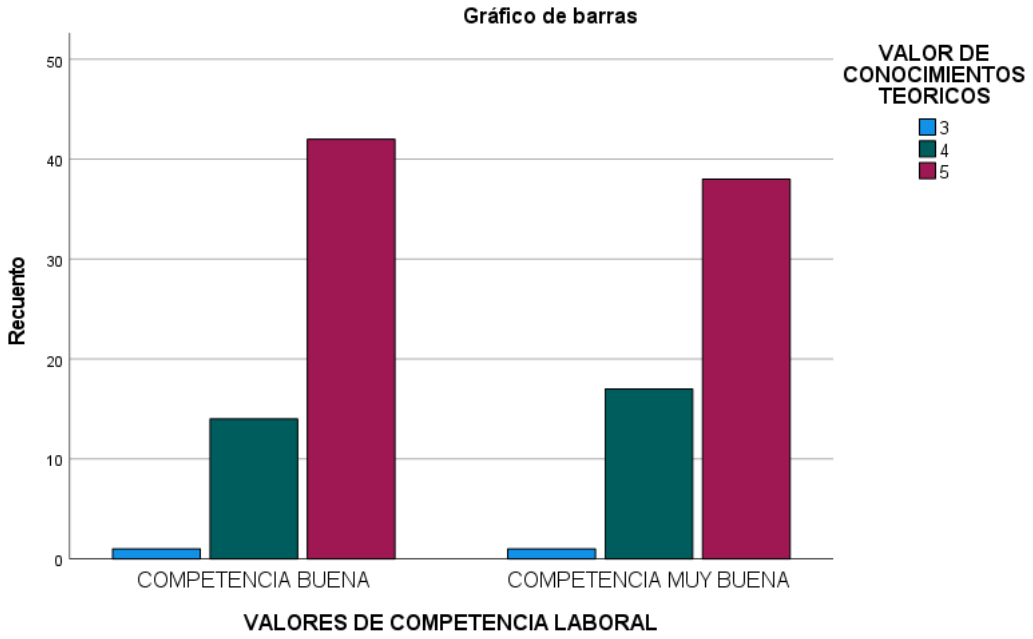
Interpretación Tabla y grafico N°13 En esta tabla se observa que el desempeño laboral fue uniforme en todos los participantes (valor 5)Desempeño muy bueno.
En cuanto al valor de actualización constante, el 50,4% mostró un nivel bueno y el 49,6% un nivel muy bueno, lo que evidencia que la mayoría mantiene una adecuada actualización en su práctica laboral.Todos los participantes (100%) presentan el mismo valor de desempeño. La muestra refleja un alto nivel de actualización constante, ya que el 100% de los encuestados se ubican en niveles buenos o muy buenos.Sin embargo, debido a que el desempeño laboral no varía (todos con puntaje 5), no es posible establecer asociaciones o diferencias significativas.

Tabla 14 Relación de las competencias laboral y los conocimientos teóricos en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete, en el 2024

Tabla cruzada VALORES DE COMPETENCIA LABORAL*VALOR DE CONOCIMIENTOS TEORICOS

		VALOR DE CONOCIMIENTOS TEORICOS			
		3	4	5	Total
VALORES DE COMPETENCIA LABORAL	COMPETENCIA BUENA	1.0	15.6	40.4	57.0
	COMPETENCIA MUY BUENA	1.0	15.4	39.6	56.0

Total	2.0	31.0	80.0	113.0



Interpretación Tabla y grafico N° 14 La mayoría de los participantes alcanzó un nivel muy alto (valor 5) en conocimientos teóricos (70,8%).Un 27,5% obtuvo nivel 4, mientras que solo 1,8% se ubicó en nivel bajo (valor 3).Esto indica que, en general, la población estudiada tiene buen dominio de conocimientos teóricos.la relación con la competencia laboral:;Dentro de quienes presentan competencia buena, el 70,2% posee conocimientos teóricos altos (valor 5).En el grupo con competencia muy buena,

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,482[a]	2	,786
Razón de verosimilitud	,482	2	,786
Asociación lineal por lineal	,386	1	,535
N de casos válidos	113		

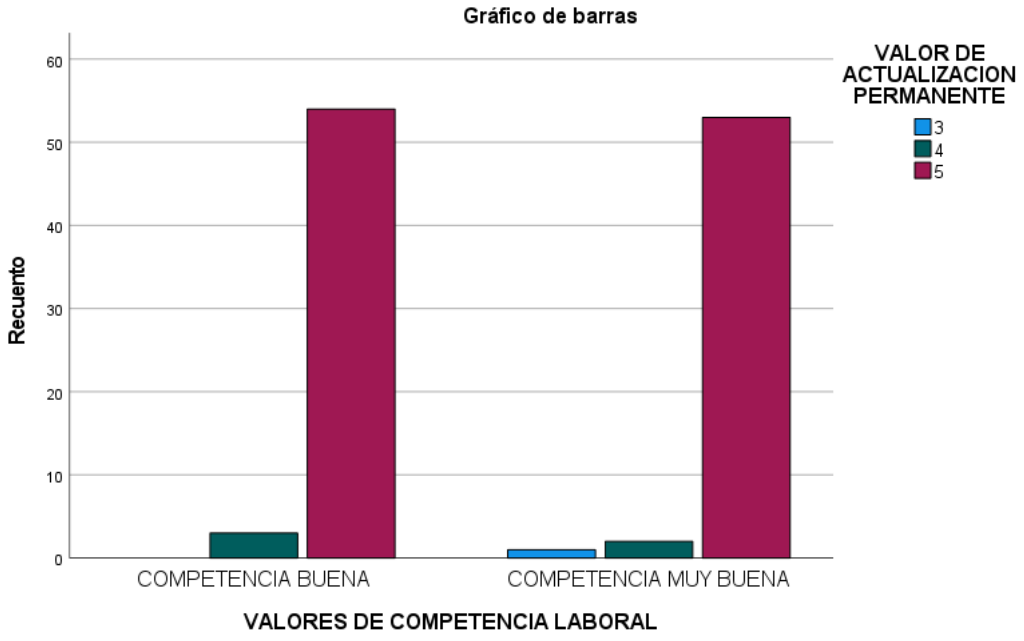
a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,99.

Interpretación ; El análisis con la prueba de Chi-cuadrado muestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables "competencia laboral" y "conocimiento teórico" ($\chi^2 = 0,482$; gl = 2; p = 0,786).Esto significa que el nivel de conocimientos teóricos no se asocia de manera significativa con el nivel de competencia laboral en la muestra estudiada.

Tabla 15 Relación de las competencias laboral y actualización permanente , en los cirujanos dentistas, que laboran en la Provincia de Cañete en el 2024

Tabla cruzada VALORES DE COMPETENCIA LABORAL*VALOR DE ACTUALIZACION PERMANENTE

		VALOR DE ACTUALIZACION PERMANENTE			
		3	4	5	Total
VALORES DE COMPETENCIA LABORAL	COMPETENCIA BUENA	0.5	2.5	54.0	57.0
	COMPETENCIA MUY BUENA	0.5	2.5	53.0	56.0
Total		1.0	5.0	107.0	113.0



Interpretación Tabla N° 15 Se demuestra que algunos profesionales tienen competencia laboral buena como otros presentan competencia laboral muy buena, se concentran principalmente en el nivel 5 de actualización permanente muy buena (más del 90 % en ambos grupos).Los niveles bajos (3 y 4) de actualización son escasos, apenas representan un 5,3 % de la muestra.Se demuestra que la actualización permanente está fuertemente asociada con altos niveles de competencia laboral, aunque la diferencia entre "buena" y "muy buena" es mínima (54,0 % vs 53,0 % en nivel 5).La mayoría de los

participantes que tienen actualización permanente elevada también presentan una competencia laboral alta, pero no hay una marcada diferencia entre los dos grupos de competencia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,201[a]	2	,549
Razón de verosimilitud	1,588	2	,452
Asociación lineal por lineal	,130	1	,718
N de casos válidos	113		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,50.

IV.