ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Nivel de capacitación profesional y perfil profesional de los cirujanos dentistas de la red de salud Abancay, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Reinoso Prada, Stephany (ORCID: 0000-0001-5889-3671)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales, Cecilia Magali (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios. Por guiar mis pasos, por haberme dado el entusiasmo de seguir adelante cuando se presentaban dificultades a lo largo del camino, a mis padres quienes me han dado la existencia, enseñándome a superarme en cada paso que doy, por inculcarme el amor por el estudio, brindarme el ejemplo de perseverancia y rectitud, y la convicción para lograr mis metas, a mi pequeña hija Zohe por la paciencia que tuvo durante mis horas de trabajo para dedicarme a mis estudios y poder lograr mi meta trazada.

STEPHANY REINOSO PRADA

Agradecimiento

Agradezco a Dios por iluminar mi vida y mi camino, a mis padres por su apoyo constante día a día y su amor verdadero, a mi hija por su paciencia, a mi asesora por sus conocimientos impartidos, su orientación y el apoyo recibido, a la Universidad César Vallejo por brindar una mejora continua con los profesionales de salud, a la Red de Salud Abancay que me dio los facilidades para realizar esta investigación y por ultimo a todos los colegas que me brindaron su apoyo y tiempo para lograr los objetivos.

STEPHANY REINOSO PRADA

Índice de contenidos

Carátul	a	
Dedicat	toria	ii
Agrade	cimiento	iii
Índice d	de contenidos	i
Índice d	de tablas	V
Índice d	de gráficos y figuras	vi
RESUN	леn	vii
ABSTR	ACT	viii
I. INTF	RODUCCIÓN	1
II. MAR	CO TÉORICO	5
III.MÉT	ODO	15
3.1	Tipo y diseño de investigación	15
3.2	Variables y Operacionalización	15
3.3	Poblacion (criterios de seleccion), muestra, muestreo, unidad o	ek
	analisis	16
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.4.1	Validación y confiabilidad de los instrumentos	17
3.5	Procedimientos	19
3.6	Método de análisis de datos	19
3.7	Aspectos éticos	20
IV. RE	SULTADOS	21
V. DISC	CUSION	29
VI. CO	NCLUSIONES	33
VII. RE	COMENDACIONES	34
PROPL	JESTA	
REFER	RENCIAS	36
ANEYO		

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento
capacitación profesional
tabla 2 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento perfil
profesional
tabla 3 Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden
las variables capacitación profesional y perfil profesional19
tabla 4 Distribucion de frecuencia de la variable capacitacion profesional 21
tabla 5 Distribucion de frecuencia de la variable perfil profesional
tabla 6 Prueba de normalidad Shapiro Wilk
tabla 7 Analisis de correlación entre la capacitación profesional y perfil
profesional
tabla 8 Analisis de correlacion entre la dimension desarrollo profesional y perfil
profesional
tabla 9 Analisis de correlacion entre la dimension aprendizaje profesional y
perfil profesional
tabla 10 Analisis de correlacion entre la dimension servicio profesional y perfil
profesional
tabla 11 Analisis de correlacion entre la dimension compromiso profesional y
perfil profesional
tabla 12 Matriz de operacionalización de variables
tabla 13 Ficha técnica de la variable capacitación profesional
tabla 14 Ficha técnica de la variable perfil profesional
tabla 15 Estadística de confiabilidad de la capacitación profesional
tabla 16 Resumen de procesamiento de casos
tabla 17 Estadística total de elemento
tabla 18 Estadística de confiabilidad del perfil profesional
tabla 19 Resumen de procesamiento de casos
tabla 20 Estadística total de elemento.
tabla 21 Matriz de consistencia

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Porcentaje de la variable capacitación profesional	21
Figura 2 Porcentaje de la variable perfil profesional	22

RESUMEN

En la presente investigación titulada. "Nivel de capacitación profesional y perfil profesional de los cirujanos dentistas de la red de salud Abancay, 2020". Se tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de capacitación profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay. La metodología utilizada fue la estadística descriptiva e inferencial, nivel correlacional, tipo básica, enfoque cualitativo, no experimental, corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, validado por el juicio de expertos. La confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach para la capacitación profesional 0,922 y para el perfil profesional 0,845. Los resultados obtenidos se ejecutaron en el software SPSS 26 v Microsoft Excel 2016, podemos decir que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables capacitación profesional y perfil profesional es Rho 0,670; significa que existe relación positiva moderada entre ambas variables; asimismo, el valor "sig. (bilateral)" es 0,000 menor a 0.05 del nivel de significancia. Concluyendo que la capacitación profesional se relaciona significativamente con el perfil profesional; es decir, existe relación entre el nivel de capacitación profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay 2020.

Palabras clave: capacitación profesional, perfil profesional y cirujanos dentistas.

ABSTRACT

In the present research entitled. "Level of professional training and professional profile of dental surgeons of the Abancay health network, 2020". The objective was to determine the relationship between the level of professional training and the professional profile of the dental surgeon of the Abancay health network. The methodology used was descriptive and inferential statistics, correlational level, basic type, qualitative approach, non-experimental, cross-sectional. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, validated by expert judgment. The reliability of each instrument was based on Cronbach's alpha for professional training 0.922 and for the professional profile 0.845. The results obtained were run in SPSS 26 software and Microsoft Excel 2016, we can say that the Spearman correlation coefficient between the variables professional training and professional profile is Rho 0.670; it means that there is moderate positive relationship between both variables; likewise, the value "sig. (bilateral)" value is 0.000 less than 0.05 of the significance level. Concluding that professional training is significantly related to the professional profile; that is, there is a relationship between the level of professional training and the professional profile of the dental surgeon in the Abancay 2020 health network.

Keywords: professional training, professional profile and dental surgeons.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional De Mendoza (2014) realizo un estudio en Uruguay donde hace mención que no hay capacitaciones a nivel profesional lo que produce un descenso a nivel social. Así como Sardinha (2013) afirma que el profesional en salud a menor capacitación puede traer problemas como la mala praxis, lo que conllevaría a un desprestigio o hasta el despido del puesto de trabajo, por lo que indica que los profesionales de salud tienen que estar activos en cuanto a capacitaciones, para prestar una atención de calidad.

Mientras que en el Perú podemos ver que en la formación de postgrado del profesional de salud Concytec indica que hay centros de estudios que no cumplen con los requisitos que se deben tener para que el profesional pueda desarrollarse de manera óptima, habiendo una baja tasa de graduados debido a que no brindan una buena enseñanza, por lo que existe una alta brecha de oferta y demanda del personal especializado en las diferentes regiones del Perú. Zevallos (2011).

El avance progresivo de los profesionales se dará como costumbre para que así pueda mejorar la empleabilidad; capacitarse, formarse y estar en constante actualización, se darán mejores oportunidades de desarrollo y probabilidad de mejorar como profesionales. Por otro punto, la falta de preparación hace que sean profesionales mediocres y no competitivos.

La capacitación profesional en estos tiempos es de vital importancia ya que para poder ingresar a algún puesto de trabajo se piden curriculum vitae y así poder hacer un examen minucioso de estos y elegir al mejor, y pueda quedarse con el puesto. Y esto se da por que las instituciones quieren tener el perfil de profesionales más adecuado posible y así también tener una buena acogida con los pacientes.

Hoy en día las redes de salud están buscando profesionales de salud mayor capacitados que sepan de las nuevas tecnologías y métodos que avalen una

buena atención y mejor servicio al paciente, la capacitación puede ser dentro o fuera del centro de trabajo ya que esta no solo favorece al profesional sino también a su centro de trabajo, ya que esto nos permite reforzar y obtener conocimientos acordes a los avances y las necesidades de la institución. Las competencias laborales también han ido creciendo debido a que ahora son los profesionales mismos que quieren sobresalir para poder buscar un mejor empleo buscando sus propios beneficios profesionales y económicos.

En la red de salud Abancay se puede ver que hay una mejor atención, un buen trato al paciente y buen desempeño laboral gracias a las capacitaciones que brinda la entidad y a las que ellos asisten por su cuenta, también se ve reflejada en lo satisfechos que se van los pacientes después de cada atención.

Sin embargo, podemos observar que al momento de las contrataciones no siempre el profesional cumple con el perfil necesario para ocupar un cargo y tampoco tiene un buen nivel de capacitación profesional, lo que conlleva a una mala atención y un mal desempeño laboral, de esta manera tampoco estarían cumpliendo con lo que se estipula en la ley de contrataciones, es por eso que se está llevando a cabo esta investigación para poder lograr un nivel de capacitación adecuado y el perfil profesional que requiere cada puesto de trabajo.

La red de salud Abancay cuenta con cirujanos dentistas nombrados, contratados y serums, en este estudio tomaremos como población a los cirujanos dentistas nombrados. Por lo tanto, se requiere personal con competencias para trabajar en escenarios y situaciones cambiantes, con un perfil adecuado al cargo que ocupa; de ahí nace la necesidad de relacionar el nivel de capacitación profesional y el perfil profesional. Donde identificaremos las razones que hacen que el profesional este en constante capacitación, ya que estos deben estar actualizados periódicamente.

En esta investigación se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación del nivel de capacitación profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020?, y como problemas específicos se

identificaron ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el aprendizaje profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay, 2020?, y finalmente ¿Cuál es la relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay, 2020?.

La justificación de la investigación se divide en: Justificación metodológica por que permitió establecer un instrumento nuevo para recopilar datos del comportamiento de las variables y establecer la conexión que existe entre ellas. De esta manera los resultados servirán como antecedentes de futuras investigaciones. Así mismo la justificación teórica, nos permitió determinar la importancia de las variables planteadas. Finalmente, la justificación práctica podrá formar una selección de profesionales que sean ideales para el estudio realizado a los cirujanos dentistas y permitirán proponer mejoras en cuanto a las capacitaciones y así poder tener un adecuado perfil profesional.

El objetivo general consiste en determinar la relación entre el nivel de capacitación profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020 y entre los objetivos específicos tenemos, determinar la relación entre el desarrollo profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020. Determinar la relación entre el aprendizaje profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020. Determinar la relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020. Y finalmente determinar la relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020.

En cuanto a la hipótesis general se plantea que existe relación entre el nivel de capacitación odontológica y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay, 2020 y entre las hipótesis específicas tenemos, existe relación entre el desarrollo profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red

de salud Abancay, 2020. Existe relación entre el aprendizaje profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020. Existe relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020. Y finalmente, existe relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay, 2020.

II. MARCO TÉORICO

No existen antecedentes, formulación del problema ni justificación previos que relacionen la capacitación profesional y el perfil profesional del Cirujano Dentista.

En ese sentido, se han tomado estudios de otros investigadores, que nos ayudaran a respaldar la investigación, a nivel nacional tenemos a Zegarra (2019), donde se tuvo como finalidad comprobar la relación que existe entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la clínica internacional Lima, 2019. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. Donde se utilizó la encuesta para sus dos variables, realizando una prueba piloto con el alfa de Cronbach siendo 0.827 para el desempeño laboral y 0,837 para la capacitación profesional. Los resultados obtenidos fueron que la capacitación profesional es regular con el 50% de encuestados, de igual manera con el desempeño es regular con un 58%. Concluyendo que hay relación directa significativa entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos, esto se demuestra con la prueba no paramétrica de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .790**), el nivel de relación es moderada.

Mientras que Blas (2017), tuvo como objetivo establecer la relación entre el perfil profesional y el desempeño de los trabajadores de la D.S V de Lima M. 2017. El método fue no experimental, correlacional de corte transversal, el cual aplico el interrogatorio a usuarios de organizaciones estatales, que estuvo formado por 28 preguntas (Likert). Los resultados se obtuvieron en el interrogatorio, los usuarios brindaron declaración acerca del perfil de profesionales y desempeño profesional, por medio de la valoración de sus dimensiones donde los resultados se observan textual y gráficamente. Se concluye que perfil de profesionales se correlaciona moderadamente con el desempeño competente de los trabajadores.

Así como, Castromonte (2017), tuvo como finalidad examinar en qué modo intervienen los perfiles profesionales en el desempeño profesional de los

trabajadores del Municipio de Huaylas. El método fue correlacional, se realizó un interrogatorio con relación a las variables perfil profesional y desempeño profesional a 42 participantes del municipio de Huaylas. Los resultados logrados indican que existe un 48% de participantes que con un deficiente desempeño profesional, un 38%, manifiestan que el desempeño profesional es mediano y un 14% mencionan que es alto. Se llega a la conclusión de que los perfiles profesionales influyen directamente en el desempeño profesional de los participantes del municipio de Huaylas.

En otro estudio Fernández (2017), tuvo como finalidad precisar el grado de capacitación acerca de bioseguridad en odontólogos de Chiclayo en el año 2017. La metodología de la tesis fue descriptiva de corte transversal, formado por 251 cirujanos dentistas seleccionados al azar, se usó un sondeo de 22 ítems para precisar el grado de comprensión. Los resultados obtenidos mostraron que el grado de capacitación de los odontólogos de Chiclayo fue favorable en un 55.4%. Se concluye que el grado de capacitación de bioseguridad en cirujanos dentistas de Chiclayo fue favorable.

Mientras que León (2019), planteo como finalidad establecer la relación entre el perfil profesional y desempeño profesional del personal del C.S Santa 2018. El diseño es correlacional, descriptivo, cualitativo, la muestra se conformó por 20 trabajadores, el instrumento fue la encuesta, de 12 ítems para el perfil profesional y de 16 ítems para el desempeño profesional. Los resultados estuvieron desarrollados por la prueba de Spearman, el nivel de correlación entre el perfil profesional y desempeño profesional es 0,710 xy r= es fuerte y positiva, por lo que se atreve a confirmar que entre las variables mencionadas existe vinculo significativo. Se concluye que el nivel de vínculo entre el perfil profesional y desempeño profesional es 0,690 xy r =, lo cual evidencia que se encontró un vínculo positivo entre las variables, donde se deduce que mientras más se cumpla el perfil profesional el desempeño será extraordinario.

Así como, Pesantes (2016), tuvo como propósito establecer el perfil del odontólogo en la evaluación ortodóntica en Trujillo, 2016. El diseño de la investigación es prospectiva, colateral, representativa y observacional se

desarrolló en Trujillo donde laboran los cirujanos dentistas especialistas en ortodoncia, fueron 81 especialistas entrevistados. Los resultados afirman que los estudios utilizados con mayor frecuencia por los especialistas fueron, modelos de estudios, fotografías, radiografías panorámicas y cefalométrica, siendo Steiner el estudio con mayor uso y los menos utilizados eran las radiografías carpal y frontal con sus respectivos exámenes. Se concluye que el estudio digital más utilizado fue Ricketts, en el cual se ve que las mujeres mayores de 41 años efectuaron más estudios adicionales y de diagnóstico siendo a la vez especialista en ortodoncia y ortopedia maxilar.

Y por último Pulido (2017), quien tuvo como objetivo establecer el grado de capacitación del profesional y la calidad de atención del usuario en el servicio de cirugía del Hospital III de Chimbote 2017. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal y no práctico, formada por 53 personales que trabajan en cirugía, se utilizó instrumentos validados por el juicio de expertos, con una fiabilidad de 0.847 y 0.868 según Cronbach. Los resultados se procesaron en el programa SPSS 21 y Microsoft Excel 2010. Donde se concluye que existe vínculo estadísticamente significativo entre las variables.

Dentro los antecedentes internacionales tenemos a, Bobu y colaboradores (2019), cuya finalidad fue determinar el grado de capacitación de los dentistas para impedir el traspaso de infecciones, después de asistir a cursos de capacitación profesional. La metodología de la investigación aplico un interrogatorio de 14 ítems en Rumania de entre 25 y 65 años, con 127 dentistas de lasi. Llegando a la conclusión de que el 66,5% de los dentistas investigados sabían cómo se previene el traspaso de las infecciones odontológicas, el 90% de los dentistas estaban al tanto de la post-exposición completa, el 36,8% de los dentistas sabían de las sustancias utilizadas para la asepsia de elevado nivel.

Mientras que Camargo (2019), tuvo como propósito reconocer y examinar el perfil profesional, también los inconvenientes que afrontan los espectadores estatales que laboran en Ituiutaba. El artículo es cualitativo y se usó entrevistas y cuestionarios estructurados aplicados al personal y gerentes. Los principales hallazgos mostraron que el 88,89% de los profesionales eran del sexo femenino.

Asimismo, se corrobora que los resultados del estudio exponen que el desempeño de los obreros es más simple por alcanzar autonomía en su desempeño en los PSF. Se concluyó, que la táctica de salud de la estirpe es un sistema público valioso para la municipalidad y al indagar la evaluación profesional de este personal y sondear la construcción y la impaciencia que afrontan en su profesión a soporte de la sociedad, permitirá preparar planes para transformar los inconvenientes reconocidos y expuestos en esta investigación.

Por otro lado, Dos Santos y Brandão (2018), tuvieron como propósito explicar las características de la capacitación y la responsabilidad de los enfermeros en los Centros de Cuidado Psicosocial. La metodología de la investigación fue representativo, cuantitativo con 18 enfermeras de los Centros de cuidado psicosocial de Brasil. Se manejó un sondeo organizado referente a capacitación y ocupación. Entre los resultados se ve que se entrevista a mujeres habitualmente nacidas en Maceió 55,6% con práctica un poco más de cinco años 83,3 %, con distinción 83 % todas trabajaban 30 horas por semana. Llegando a la conclusión que la enfermera asume un rol específico en las actividades concernientes a la capacitación de mejoría psicosocial de las personas con distrés cerebral, especialmente en la organización de enfermeras.

Mientras que Rooij (2020), tuvo la intención de ampliar un perfil de competencias para los profesionales implicados en la producción y demostración de las enfermedades infecciosas en los aeropuertos con el propósito de apoyar y dirigir la enseñanza y los estudios constantes. Metodológicamente desarrollamos el perfil de competencias por medio de los siguientes pasos; aislamiento de competencias de bibliografía destacada, contemplación del perfil de una indagación regional Delphi transformado RAND con un conjunto de especialistas interdisciplinario (n = 9) y apreciación del perfil en un estudio mundial RAND transformado Delphi con una unidad de asistencia de padecimientos infecciosos en aeropuertos de diez países occidentales (n = 10). Los resultados estuvieron estudiados metódicamente con 2 perfiles de aptitudes sobre número de padecimientos infecciosas y tres líneas de traslado aéreo sobre administración de eventos, y extrajimos 61 competencias relevantes para aeropuertos, ambos procedimientos Delphi modificados por RAND limpiaron crecientemente el perfil.

Se concluye con el diseño de un perfil de soporte a la elaboración y adiestramiento del conjunto multidisciplinar de profesionales responsables de padecimientos infecciosas en el ambiente aeroportuario, y que está dispuesto para su empleo en la praxis.

Y por último Woelber (2016), tuvo como objetivo determinar el dominio de entrevistas motivacionales (MI) en la práctica periodontal ejecutado por estudiantes de estomatología. la muestra fueron pacientes con periodontitis tratados por estudiantes capacitados en MI, el otro grupo de pacientes fueron tratados por alumnos que no fueron capacitados en MI. Metodológicamente las medidas fueron calculadas por un especialista en periodoncia ciego. La comunicación entre pacientes y alumnos estuvieron registradas y calificadas con código (MITI-d) por un psicólogo ciego. El resultado fue 73 usuarios en la categoría MI y 99 usuarios en la clase de mando. La clase MI mostró cálculos elocuentemente altos en el examen MITI-d. El examen de retracción revelo que no hay discrepancias significativas entre los grupos con equilibrio al grado de placa, sangrado gingival, reducción de la profundidad de la bolsa o sangrado al sondaje. Sin embargo, los usuarios del grupo de MI revelaron una autoeficacia de limpieza interdental significativamente mayor que los pacientes del grupo de control (MI = 19.57 ± 4.7 ; control = 17.38 ± 6.01 ; p = 0.016). Los investigadores concluyen que la enseñanza de la EM a los alumnos de estomatología arrojó un perfeccionamiento específico en la eficacia del cepillado interdental en los usuarios en comparación con estudiantes no capacitados, pero no mejoró otros aspectos de la terapia periodontal no quirúrgica.

De acuerdo a la revisión teórica de la variable capacitación profesional Ducci (2000) afirma que es un progreso dinámico y persistente que consiste en innovar, mejorar y aumentar la inteligencia y habilidad que le permitan aportar con la mejora de los problemas a fin de resguardar y perfeccionar la capacidad y actitud del profesional que ha acabado su educación, con la aspiración de afrontar los avances científicos y de transformación productiva de modo correspondiente y provechoso. Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) nos mencionan que la capacitación de los trabajadores es una labor fuertemente primordial. De modo que, el desarrollo y la variación profesional de los profesionales aún deben de

cambiar, acoplándose persistentemente al nuevo entorno. Así mismo Chiavenato (2011) afirma que la capacitación ayuda a una persona para que pueda adecuarse de modo profesional a un lugar u ocupación determinado y tenga la aptitud de desarrollarse, para lo cual no basta los estudios prácticos.

Actualmente la formación de los recursos humanitarios viene a ser la solución a la escasez que poseen establecimientos u organizaciones de tener un profesional competente y provechoso. Alles (2008) define la capacitación como el proceso competente, metódico e inmodificable de la gerencia de la capacidad humanística que se encarga de brindar facilidades para que el profesional desarrolle sus niveles de competencias y personales a breve, mediano y extenso plazo. Por otro lado, Chiavenato (2009) define que la capacitación es el procedimiento constructivo de un pequeño periodo, estudiado de modo organizado en donde los profesionales obtienen conocimientos. Así mismo Zubizarreta (2000) afirma que cuando se habla de capacitación continua, es necesario conocer que el profesional, en el momento que acepta una labor trae un conocimiento anterior, en consecuencia, de su existencia y de la disposición profesional exigida. Ante este argumento, la capacitación establece el recurso más representativo de las instituciones de salud, para el funcionamiento de sus profesionales. En cambio, Villalpando, Gutiérrez y Núñez, (2013). Dicen que la capacitación es una acción que facilita aptitudes en un profesional, con el fin de proyectarlo para que ejerza favorablemente su trabajo.

Sin embargo, Castillo, Ferre y Masalán (2015), afirman que la capacitación es la manera por la cual los profesionales de la salud renuevan sus habilidades y conocimientos a la par con la calidad de atención al usuario. En cambio, Guzzon (2019) afirma que los trabajadores en constante capacitación tienen un mejor desempeño y están alerta de los cambios que se pueden dar para mejorar los lugares donde trabajan para que así puedan mantener su lugar de trabajo seguro y productivo a la vez. Asimismo, Axelrod (2019) afirma que los profesionales con mejor capacitación conducirán a su centro de trabajo a un beneficio superior ya que estos serán más productivos y con mayores niveles de motivación.

En cuanto a las dimensiones de la capacitación tenemos cuatro según DeSilets (1995). Desarrollo profesional, es el proyecto que tienen los profesionales de

cuanto quieren progresar, perfeccionar o engrandecerse como persona. Para Ojeda (2010) es la activación profesional e individual, con la intención de progresar en los estudios y entregar documentación de cómo avanza la tecnología. Sin embargo, Gómez (2008) indica que son la razón que tiene el individuo, para perfeccionar en el ámbito a lo largo de su profesión. Como segunda tenemos al aprendizaje profesional, es el proyecto que tienen los profesionales con la ambición de continuar mejorando en su profesión. mismo Contreras (2013) afirma que son aspiraciones que tienen los individuos por continuar mejorando su grado académico para un mejor desempeño. Como tercera tenemos al servicio profesional, se define como la actitud que tienen los empleados es su institución, esto va a depender de la oficina de personal y organización quienes se encargan de promover a sus trabajadores. Hoy por hoy, las empresas dirigen y observan la evacuación de los usuarios, mediante obligaciones adecuadas y de perfección. Castillo (2010). Y para terminar tenemos el compromiso profesional, es la responsabilidad que tienen los profesionales hacia su profesión. Carpio (2003) señala que la responsabilidad exige acatar las normas y el enfoque que la empresa brinda. En cambio, Colquitt (2007) señala que la institución donde labores debe reconocer sus fortalezas y así poder seguir con el contrato.

Chiavenato (2011) detalló que: Las principales características son organizar a las personas para la fabricación inmediata de diferentes sitios de trabajo, brindar oportunidades para el crecimiento verdadero continúo y no exclusivamente en sus puestos actuales, asimismo para funciones más complicadas. También establecer un aire más placentero entre los profesionales, para ampliar la estimulación y volverlas más aceptables a las nuevas disposiciones de la dirección. Con relación a la identificación de la enseñanza destaca el preparativo de los colaboradores para la construcción en distintas labores, conceder oportunidades de adelanto, con el fin de ejecutar trabajos más complejos.

Como principales objetivos de la capacitación podemos mencionar, preparar a las personas para el cumplimiento inmediato de las distintas labores del puesto, brindar oportunidades para el aumento de conocimientos propios permanentemente y hacia otras funciones más complicadas y elevadas,

evolucionar la aptitud de las personas para establecer un ambiente más atractivo entre sí o para aumentarles la motivación. Chiavenato (2011).

En cuanto a los beneficios Chiavenato (2007) lo clasifica en tres; para las empresas, incrementa la rentabilidad de la empresa, aumenta la dignidad del personal, incremento de la comprensión y el desempeño, establece mejor vínculo jefe-subordinados, apoya a mejorar problemas, facilita el impulso de los empleados, incrementa la elaboración y calidad del trabajo, promueve la relación en la organización. Para el empleado; beneficia la estabilidad y avance personal, ayuda a crear líderes, incrementa las habilidades de relación y de conflictos, agranda el nivel de dicha, ayuda a conseguir metas individuales, disminuye temores de ineptitud o falta de experiencia, favorece el impulso de puestos superiores, hacer sentir más confortable al profesional con la mejora del desempeño. Y por último en las relaciones humanas internas y externas, progresa la relación entre trabajadores, alienta la unión de los trabajadores, ayuda a buscar nuevos profesionales, hace factible los planes de la organización, provee buena información para el aprendizaje, cambia a la organización en un ambiente de buena disposición para trabajar.

Para Chiavenato (2007) la finalidad de la capacitación es que todos los trabajadores puedan desenvolverse de manea idónea, pudiendo alcanzar todos los objetivos trazados a lo largo de su carrera profesional con la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requerida por la organización.

Para lo que refiere a la variable perfil profesional tenemos a Jaramillo (2015) quien dice que cuando hablamos de perfil profesional, el profesional debe estar en constante capacitación para que se pueda desempeñar de manera adecuada en su centro de trabajo, teniendo habilidades y conocimientos para tener buena imagen profesional, y así satisfacer la demanda de su lugar de trabajo y se fortalezca en distintos ámbitos. En cambio, Chiavenato (2007) afirma que es la herramienta que se encarga de las peticiones que el profesional requiere realizar, para aspirar a un puesto de alguna institución. Sin embargo, Días (2011) afirma que el perfil profesional engloba preparación, destrezas, conocimientos y aptitudes, lo cual afirma el rendimiento de los trabajadores. Al mismo tiempo

Llanos (2008) afirma que es la diferenciación de las particularidades que requiere el empleador, las cuales tendrían que estar conformes con la ocupación que se requiere. En cambio, Hawes y Corvalán (2005) lo definen como el conjunto de capacidades y rasgos que posee un profesional, al cual se le designan tareas para las que se considere competentes y con las aptitudes requeridas para desempeñarse. En apreciación de Méndez (2015) los profesionales deben de tener requisitos indispensables para poder llegar a un buen nivel profesional, estos serían conocimientos, aptitudes, destrezas y capacidades ya establecidas para elaborar distintas actividades en un determinado lugar. Mientras que Zambrano (2007), afirma que el perfil profesional establece las competencias necesarias para los profesionales, la cual ayudara a elaborar los requisitos de modo correcto y eficaz pudiendo también construir la inteligencia humanitaria, al mismo tiempo acceder a los distintos requisitos sociales.

En cuanto a las dimensiones tenemos cuatro; como primera están las funciones Chiavenato (2007) manifiesta que las funciones la componen un grupo de funciones que el profesional cumplirá de manera metodológica y periódica. Como segunda tenemos a los requisitos de conocimientos para Fernández (1996) el profesional tendrá que tener los conocimientos y aptitudes definidas que se solicitan para ingresar a un área de servicio, por lo cual deben andar actualizándose continuamente al mismo tiempo que las exigencias que se presentan a lo largo de la profesión. Asimismo, Hartmann y colaboradores (2019), investigaron el nivel de conocimiento de los odontólogos en Rio Grande, Brasil, llegando a la conclusión de que el nivel de conocimiento de los odontólogos es moderado, en definitiva, resaltan que es inevitable que los profesionales estén capacitándose y actualizándose constantemente. Como tercera la experiencia laboral para Alles (2012) son las competencias que tiene cada profesional para poder desenvolverse en diferentes áreas de trabajo, con liderazgo y complejos rangos y con un buen trabajo en equipo empleando diversos materiales aptos de la institución. En cambio, Borja (1995) afirma que a través de los años uno adquiere experiencia y con los años van desarrollándose los conocimientos y aptitudes que tiene un individuo. Bisquerra (2014) indica que cada individuo es incomparable y que estos pueden elaborar diferentes trabajos establecidos, en el que va a predominar la instrucción que recibió para realizar

trabajos eficientes. Y finalmente la formación profesional para la Education and training (2015) es cuando se culminan con los estudios y se consigue el título profesional acreditada por una casa de estudios.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica en el que Behar certifica que es construir teorías o modificar las anteriores, aumentando la inteligencia científica y filosófica; pero está no busca la adaptación práctica.

La investigación fue de diseño no experimental ya se realizó la recopilación de datos una sola vez y no se taco las variables, se dará de modo razonable teniendo como fin interpretar las variables y examinar el nivel de correspondencia, de corte transversal a raíz de que se hará en un período e instante explícito; de nivel correlacional ya que se comprueba la dependencia que existe entre las variables estudiadas y de enfoque cualitativo. Sampieri (2010).

3.2 Variables y Operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la conceptualizan como un dominio donde su transformación es preparada para ser comprobada y observada, alcanza a establecerse como parte de una hipótesis porque tienen intrepidez científica para la indagación en el momento que se relacionan con otras variables.

En cuanto a la definición conceptual de la variable capacitación profesional tenemos a Ducci (2000) quien dice que es un progreso dinámico y persistente que consiste en innovar, mejorar y aumentar la inteligencia y habilidad que le permitan aportar con la mejora de los problemas a fin de resguardar y perfeccionar la capacidad y actitud del profesional que ha acabado su educación, con la aspiración de afrontar los avances científicos y de transformación productiva de modo correspondiente y provechoso.

Definición operacional, en la capacitación profesional tendremos como instrumentos el cuestionario a través de la entrevista en el que habrá preguntas

relacionadas a la capacitación profesional, considerándose 21 preguntas, 4 dimensiones y 15 indicadores.

Como indicadores tenemos, relacionar conocimientos con habilidades, competitividad, actualización, productividad profesional, perspectiva profesional, habilidades del personal, intercambio de conceptos, aprendizaje de interacción, resolución de desafíos profesionales, trabajo en equipo, mejora en la atención, satisfacción del usuario, reflexión sobre responsabilidades, identidad profesional y valoración de la profesión.

La escala de medición es ordinal.

En cuanto a la definición conceptual de la variable perfil profesional tenemos a Jaramillo (2015) quien dice que el profesional debe estar en constante capacitación para que se pueda desempeñar de manera adecuada en su centro de trabajo, teniendo habilidades y conocimientos para tener buena imagen profesional, y así satisfacer la demanda de su lugar de trabajo y se fortalezca en distintos ámbitos.

Definición operacional, en el perfil profesional tendremos como instrumento el cuestionario a través de una encuesta, en el que contenga preguntas dirigidas al perfil profesional, considerándose 14 preguntas, 4 dimensiones y 8 indicadores.

Como indicadores tenemos, funciones generales, funciones específicas, conocimientos técnicos, programas de especialización, experiencia general, experiencia específica, grado académico y capacitaciones.

La escala de medición es ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Se denomina población al conjunto finito o infinito de personas u objetos que muestran un problema de investigación y pueden ser observados.

La selección de la muestra fue no probabilística por conveniencia, porque permite la selección de los elementos, que se vincula con las características de las variables para cumplir con la intención del estudio investigado. Hernández (2014).

La población está conformada por 56 cirujanos dentistas entre ellos se encuentra los nombrados, con contrato cas y serums; se trabajará solo con los cirujanos dentistas nombrados de la red de salud Abancay que llegarían a ser 30.

Como criterios de inclusión tendremos a los cirujanos dentistas nombrados de la red de salud Abancay 2020 y como criterios de exclusión tenemos a los cirujanos dentistas con contrato cas, serums y los que no quieran participar. La unidad de análisis estará constituida por los 30 cirujanos dentistas de la red de salud Abancay.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es un medio que nos ayuda a recoger los datos, en forma anónima y privada. La técnica de esta investigación fue la encuesta, la cual permitirá la recolección de la información otorgada por los cirujanos dentistas.

Como instrumento se utilizó el cuestionario que se define como un conjunto de preguntas que se prepararan con la intención de obtener información de los encuestados; se utilizó dos instrumentos, para la capacitación profesional se tomó el de Cárdenas (2018) siguiendo los fundamentos de DeSilets (1995) adaptado de acuerdo a la realidad problemática; para el perfil profesional se utilizó el elaborado por Blas (2017) que cuenta con 14 ítems y es auto aplicable, adaptado de acuerdo a la realidad problemática.

3.4.1 Validación y confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández (2014), el cuestionario es confiable cuando al emplearlo se puede proporcionar en distintos lugares y facilitar resultados con escasa diferencia. Se realizó el ajuste de los instrumentos reuniendo lo más destacado de la capacitación profesional y perfil profesional de los cirujanos dentistas nombrados de la red de Salud Abancay.

La validez de los instrumentos se realizó por juicio de expertos, constituido por cinco a quienes se le concedió las herramientas oportunas al trabajo de investigación.

Para la variable capacitación profesional

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento capacitación profesional

Grado	Nombre y Apellidos	Dictamen
Grado	Nombre y Apellidos	Dictarrier
Académico		
Magister	América Fernández Tapia	Aplicable
Magister	America i emandez Tapia	Aplicable
Magister	Eddy Valentino Reinoso Leguía	Aplicable
Magister	Emma Rosa López Ayala	Aplicable
3	,	•
Magister	Jorge Enrique Vásquez Alva	Aplicable
Magister	Jorge Nicolás Alejandro Papanicolaou Denegrí	Aplicable
_		-

Fuente: Certificado de validez (anexo 6)

Para la variable perfil profesional

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento perfil profesional

Grado	Nombre y Apellidos	Dictamen
Académico		
Magister	América Fernández Tapia	Aplicable
Magister	Eddy Valentino Reinoso Leguía	Aplicable
Magister	Emma Rosa López Ayala	Aplicable
Magister	Jorge Enrique Vásquez Alva	Aplicable
Magister	Jorge Nicolás Alejandro Papanicolaou Denegrí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez (anexo 6)

La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach y Microsoft Excel 2016.

Tabla 3
Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables capacitación profesional y perfil profesional

Variable	Alfa de Cronbach	Numero de Ítems
Capacitación Profesional	0, ,922	21
Perfil Profesional	0, ,845	14

Fuente: Prueba de confiabilidad 2020 (Anexo 7)

Se concluyó que las dos variables muestran fuerte confiabilidad. Por lo tanto, se consideró que las dos variables son convenientes y permiten confirmar la confiabilidad de los instrumentos.

3.5 Procedimientos

El primer paso para empezar a recolectar la información, fue solicitar permiso a la directora y coordinadora de salud bucal de la red de salud Abancay. El segundo paso fue la coordinación con los cirujanos dentistas para realizar los cuestionarios sin producir inconvenientes en su horario de trabajo. Seguidamente se les explicó la finalidad e importancia de esta investigación y por qué se recolectará la información, consecutivamente se procedió a mandarles un link para que puedan realizar el llenado de los cuestionarios de manera virtual. Finalmente se agradeció a los trabajadores, a la coordinadora de salud bucal y a la directora de la Red de Abancay.

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos fue la estadística descriptiva para los gráficos estadísticos y tablas de frecuencia, y para la prueba de normalidad se usará la de Shapiro Wilk, y además se utilizará el SPSS versión 26 y Microsoft Excel 2016 para el análisis validez y con confiabilidad del instrumento. Para los resultados

se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman en tablas especificas con interpretación y análisis.

3.7 Aspectos éticos

En primer lugar, se solicitó permiso a la directora de la red de salud Abancay para la autorización respectiva y la entrega del consentimiento de confidencialidad para los cirujanos dentistas nombrados de la red de salud Abancay, posteriormente se procedió con la recopilación de datos que fue recogida por la investigadora, la cual fue de manera voluntaria, anónima y absoluta confidencialidad, de las encuestas virtuales brindadas por los profesionales, siendo solamente utilizados para la tesis. Para la particularidad de la información se utilizará el turnitin.

Los resultados obtenidos, contaron con legalidad, ya que se mostró la situación en un periodo y lugar establecido, buscando o teniendo como único objetivo determinar la relación entre el nivel de capacitación odontológica y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay.

En esta tesis de indagación se garantiza confiabilidad en consecuencia de que la información obtenida no será trasladada por ninguna razón, garantizando de esta forma el anonimato, confidencialidad a favor de la institución.

IV. RESULTADOS

Después de obtener la información de las encuestas, se procesan mediante el análisis descriptico de las variables.

 Tabla 4

 Distribución de frecuencias y porcentajes de la capacitación profesional

Nivel	Frecuencia	%
Capacitación baja	2	6,67
Capacitación regular	16	53,33
Capacitación alta	12	40,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos de la investigación (Anexo 14)

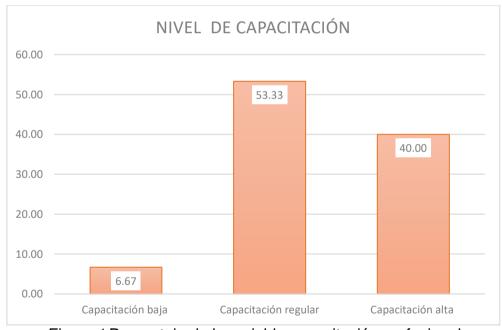


Figura 1 Porcentaje de la variable capacitación profesional

En la tabla 4 y figura 1 observamos que el 6,67 % de los cirujanos dentistas nombrados de la red de salud Abancay presentan un bajo nivel de capacitación profesional, el 53 % regular nivel de capacitación profesional y el 40 % muestra alto nivel de capacitación profesional.

 Tabla 5

 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable perfil profesional

Nivel	Frecuencia	%
Deficiente	0	0,00
Regular	24	80,00
Óptimo	6	20,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos de la investigación (Anexo 14)



Figura 2 Porcentaje de la variable perfil profesional

En la tabla 5 y figura 2 observamos que el 80% de los cirujanos dentistas nombrados de la red de salud Abancay muestran un porcentaje regular de perfil profesional y solo un 20% evidencia un nivel óptimo de perfil profesional.

Tabla 6

Prueba de normalidad de la capacitación profesional y el perfil profesional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
CAPACITACION PROFESIONAL	0,917	30	0,022
PERFIL PROFESIONAL	0,943	30	0,112

Observando los resultados de la tabla 5 podemos afirmar que en la variable capacitación profesional el p-valor es 0,022 < 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y realizar pruebas no paramétricas, mientras que en la variable perfil profesional el p-valor es 0,112 > a 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis de investigación. Sin embargo, aseveramos que existe suficiente evidencia estadística para decir que los datos de la muestra se proceden a analizar con la estadística no paramétrica; vale decir que por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el mismo que permitió comprobar las hipótesis de investigación, estableciendo la relación entre las variables capacitación profesional y perfil profesional.

Contrastación de Hipótesis General

 Tabla 7

 Análisis de correlación entre la capacitación profesional y el perfil profesional

			CAPACITACION PROFESIONAL	PERFIL PROFESIONAL
	CAPACITACION PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,670**
		Sig. (bilateral)		0,000
Rho de		N	30	30
Spearman	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

^{**.} La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de la investigación (Anexo 14)

Interpretación:

En la tabla 6 observamos que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables capacitación profesional y perfil profesional es Rho 0,670; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas variables; asimismo, el valor "sig. (bilateral)" es 0,000 menor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis de investigación, lo que implica que podemos aseverar que el nivel de confianza es del 95%, y que la capacitación profesional se relaciona significativamente con el perfil profesional; es decir, existe relación entre el nivel de capacitación odontológica y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay 2020.

Ho: No existe relación entre el desarrollo profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay, 2020

H1: Existe relación entre el desarrollo personal y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay, 2020

Tabla 8Análisis de correlación entre la dimensión desarrollo profesional y el perfil profesional

			DESARROLLO PROFESIONAL	PERFIL PROFESIONAL
	DESARROLLO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,597**
Rho de		Sig. (bilateral)		0,001
Spearman		N	30	30
	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	30	30

^{**.} La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: Base de datos de la investigación (Anexo 14)

Interpretación:

En la tabla 7 observamos que el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión desarrollo profesional y la variable perfil profesional es Rho 0,597; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas variables; asimismo, el valor "sig. (bilateral)" es 0,001 menor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis de investigación, lo que implica que podemos aseverar que el nivel de confianza es del 95% y que el desarrollo personal se relaciona significativamente con el perfil profesional; es decir, existe relación entre el desarrollo profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

Ho: No existe relación entre el aprendizaje profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay

H1: Existe relación entre el aprendizaje profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay.

Tabla 9Análisis de correlación entre la dimensión aprendizaje profesional y el perfil profesional

			APRENDIZAJE PROFESIONAL	PERFIL PROFESIONAL
	APRENDIZAJE PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,431*
Rho de		Sig. (bilateral)		0,018
Spearman		N	30	30
	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,431 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	0,018	
		N	30	30

^{*.} La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas). Fuente: Base de datos de la investigación (Anexo 14)

Interpretación:

En la tabla 8 observamos que el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión aprendizaje profesional y la variable perfil profesional es Rho 0,431; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas variables; asimismo, el valor "sig. (bilateral)" es 0,018 menor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis de investigación, lo que implica que podemos aseverar que el nivel de confianza es del 95% y que el aprendizaje profesional se relaciona significativamente con el perfil profesional; es decir, existe relación entre el aprendizaje profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

Ho: No existe relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay.

H1: Existe relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay.

Tabla 10Análisis de correlación entre la dimensión servicio profesional y el perfil profesional

			SERVICIO PROFESIONAL	PERFIL PROFESIONAL
Rho de - Spearman	SERVICIO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,463*
		Sig. (bilateral)		0,010
		N	30	30
	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,463*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,010	
		N	30	30

^{*.} La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas). Fuente: Base de datos de la investigación (Anexo 14)

Interpretación:

En la tabla 9 observamos que el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión servicio profesional y la variable perfil profesional es Rho 0,463; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas variables; asimismo, el valor "sig. (bilateral)" es 0,010 menor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis de investigación, lo que implica que podemos aseverar que el nivel de confianza es del 95% y que el servicio profesional se relaciona significativamente con el perfil profesional; es decir, existe relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

Ho: No existe relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay.

H1: Existe relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay.

Tabla 11

Análisis de correlación entre la dimensión compromiso profesional y el perfil profesional

			COMPROMISO PROFESIONAL	PERFIL PROFESIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,434*
		Sig. (bilateral)		0,017
		N	30	30
	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,434*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,017	
		N	30	30

^{*.} La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 10 observamos que el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión compromiso profesional y la variable perfil profesional es Rho 0,434; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas; asimismo, el valor "sig. (bilateral)" es 0,017 menor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis de investigación, lo que implica que podemos aseverar que el nivel de confianza es del 95% y que el compromiso profesional se relaciona significativamente con el perfil profesional; es decir, existe relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

V. DISCUSIÓN

En los resultados de la variable capacitación profesional podemos observar que el 6,67 % de los cirujanos dentistas nombrados de la red de salud Abancay presentan un bajo nivel de capacitación profesional, el 53 % regular nivel y el 40 % muestra alto nivel de capacitación profesional. En cambio, en los resultados de la variable perfil profesional podemos observar que el 80% de los cirujanos dentistas nombrados de la red de salud Abancay muestran porcentaje regular de perfil profesional y solo un 20% evidencia un nivel óptimo.

Estos resultados nos muestran que se necesita mejorar las capacitaciones de los profesionales para que así también se tenga el perfil óptimo de acuerda al cargo que se desempeña.

A partir de los hallazgos encontrados podemos decir que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables capacitación profesional y perfil profesional es Rho 0,670; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas variables; asimismo, el valor "sig. (bilateral)" es 0,000 menor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis de investigación (H1), es decir existe relación entre el nivel de capacitación odontológica y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay, 2020.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Zegarra, H. (2019), quien concluyó que existe relación directa y significativa entre la capacitación profesional y el desempeño laboral del personal tecnólogo médico. Y se evidencia con la prueba estadística de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .790**), nos confirma que el nivel de relación es moderado.

Mientras que Blas, J (2017), nos confirma que el perfil profesional se correlaciona moderadamente con el desempeño de los trabajadores.

Sin embargo, Castromonte, M. (2017) nos indica que existe un 48% de participantes que con un deficiente desempeño profesional, un 38%, manifiestan

que el desempeño profesional es mediano y un 14% mencionan que es alto. Confirmando de esta manera de que los perfiles profesionales influyen directamente en el desempeño profesional de los participantes del municipio de Huaylas.

Al contrario, para Fernández, V (2019). El nivel de capacitación sobre el manejo de emergencias médicas de los cirujanos dentistas que laboran en la clínica estomatológica USS fue regular con un 55.4%.

Mientras que Leon, E (2019). Confirma que el nivel de vínculo entre el perfil profesional y desempeño profesional es 0,690 xy r =, lo cual evidencia que se encontró un vínculo positivo entre las variables, donde se deduce que mientras más se cumpla el perfil profesional el desempeño será extraordinario.

Del mismo modo Woelber y colaboradores, concluyen que la capitación de los alumnos de estomatología arrojó un perfeccionamiento específico en la eficacia del cepillado interdental en los usuarios en comparación con estudiantes no capacitados, pero no mejoró otros aspectos de la terapia periodontal no quirúrgica.

Podemos darnos cuenta que los autores antes mencionados guardan relación directa con nuestra hipótesis general coincidiendo en que a mayor capacitación profesional se tendrá un óptimo perfil profesional, de esta manera estarían apoyando la investigación realizada.

En cuanto a las hipótesis especifica 1 se concluyó que existe una relación positiva moderada entre ambas variables (sig. bilateral = 0,001<0,05; Rho = 0,597); es decir, existe relación entre el desarrollo profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

De la misma manera Zegarra (2019) guarda relación y concluye que el coeficiente de correlación de Spearman entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral es Rho 0,820, lo que significa que existe una relación positiva y fuerte. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a 0.000 <

En cuanto a la hipostasis especifica 2 podemos afirmar que perfil profesional es Rho 0,431; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas variables (sig. Bilateral = 0,018 < a 0.05; Rho = 0,431), es decir, existe relación entre el aprendizaje profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

De la misma manera Zegarra (2019) guarda relación y afirma que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables desarrollo profesional y el desempeño laboral es de 0,790, lo que significa que existe una relación positiva y fuerte. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a 0.000 < 0.05.

En cuanto a la hipótesis especifica 3 podemos afirmar que existe una relación positiva moderada entre ambas variables (sig. Bilateral = 0,010 < 0.05; Rho = 0,463), existe relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

En los resultados de Zegarra (2019) guarda relación y podemos observar la relación entre el servicio profesional y desempeño laboral, se obtiene el grado de correlación de Spearman de 0,670, donde indican que hay una relación directa, significativa y de nivel moderado. Y una significancia menor del 5% (sig. bilateral = 0.00 < 0.05).

En cuanto a la hipótesis 4 podemos afirmar que existe una relación positiva moderada entre ambas variables (sig. bilateral = 0,017 menor a 0.05; Rho = 0,434), existe relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista en la red de salud Abancay.

Para Zegarra (2019) guarda relación y afirma que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables compromiso profesional y desempeño laboral es 0,840; lo que significa que existe una relación positiva y moderada. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a 0.000 < 0.05.

Como se puede observar para la discusión de las hipótesis especificas tome a Zegarra (2019) ya que tiene las mismas dimensiones de la capacidad profesional, donde se puede comprobar que todas las hipótesis nulas (Ho) se rechazan y se confirman las hipótesis específicas de investigación (H1), en ese sentido podemos afirmar que todas las dimensiones se relacionan significativamente con el perfil profesional del cirujano dentista de la red de salud Abancay 2020.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La capacitación profesional se relaciona con el perfil profesional con una correlación positiva moderada (Rho= 0,670 y p= 0,000 < 0,05).

Segundo: El desarrollo profesional se relaciona con el perfil profesional con una correlación positiva moderada (Rho= 0,597 y p=0,001 < 0,05).

Tercero: El aprendizaje profesional se relaciona con el perfil profesional con una correlación positiva moderada (Rho= 0,431 y p= 0,018 < 0,05).

Cuarto: El servicio profesional se relaciona con el perfil profesional con una correlación positiva moderada (Rho= 0,463 y p= 0,010 < 0,05).

Quinto: El compromiso profesional se relación con el perfil profesional con una correlación positiva moderada (Rho= 0,434 y p= 0,017 <0,05).

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Que se implemente más cursos odontológicos a nivel regional para que así todos los trabajadores de la red de salud puedan acceder con más facilidad ya que están en distintas partes de la ciudad de Abancay, también recomendar a los cirujanos dentistas nombrados que por su cuenta busquen actualizarse y puedan tener una mejora en la atención y servicio de calidad hacia los pacientes.

Segundo: Que los concursos que se realizan a nivel regional sean de manera transparente, y de acuerdo al perfil que se necesita, para que de esta manera los profesionales mismo quieran estar más capacitados para conseguir un buen puesto de trabajo.

Tercero: Realizar un diagnóstico de capacitación con todos los cirujanos dentistas para que así sepan en que temas necesitan más actualización y las deficiencias que tengan los profesionales. Dar facilidad en cuanto a permisos se refiera para que puedan asistir sin ningún problema.

Cuarto: Dar incentivos en las capacitaciones que se hagan en la red, para que así puedan acudir más profesionales, tratar de buscar estrategias para un buen resultado, como becas, bonos, etc.; organizar y participar en capacitaciones para poder hacer un mejor trabajo en equipo.

Quinto: Se sugiere a los futuros maestrandos que se realicen más estudios de capacitación profesional y perfil profesional ya que estos temas son indispensables para encontrar un buen centro de trabajo y brindar una buena atención al paciente.

PROPUESTA

Los resultados obtenidos, siendo que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables capacitación profesional y perfil profesional es Rho 0,670; lo que evidencia que existe una relación positiva moderada entre ambas variables. De acuerdo a estos resultados se hace la propuesta a la directora de la red de salud Abancay, de que den permiso a los profesionales para acudir a capacitaciones , como también que realicen y asistan a más cursos de capacitación ya que existe una capacitación moderada, lo que se busca es que todos los profesionales tengan el perfil más adecuado para realizar sus respectivas funciones y así se desempeñen de manera idónea ante cualquier adversidad que pueda presentarse y así también poder proporcionar al paciente un servicio de calidad.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. (3ed.). http://data.unad.edu.co
- Alles, M. (2008). Dirección Estratégicas en Recursos Humanos, Gestión por Competencias. Ediciones Granica S.A. https://n9.cl/gfz6h
- Axelrod, J. (2019). Procurement teams need training in non-traditional areas.

 American City & County Exclusive Insight, N.PAG. https://n9.cl/64cu
- Bisquerra, R. (2014). *Métodos de investigación educativa*. Ediciones CEAC. http://dspace/bitstream/handle/(1).
- Blas, J. (2017) Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de salud v de lima metropolitana, 2017 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://n9.cl/drra9
- Bobu, L., Barlean, L., Balcos, C., Barlean, M., Murariu, A. & Saveanu, L. (2019)
 Level of knowledge concerning the prevention of infection transmission among dentists in iasi, romania. *Romanian Journal of Oral Rehabilitation*. https://n9.cl/c13u
- Borja, Maia. (1995). / CPHL. /GCJ-601/ER. 1259-12. Bogotá.
- Camargo, C. (2019). Mapeamento do perfil profissional e das dificuldades enfrentadas pelos servidores na atuação do Programa da Saúde da Família (PSF) do município de Ituiutaba-MG. [Tesis de título, Universidade Federal de Uberlândia, Ituiutaba]. https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/27415
- Cárdenas, M, (2018). Razones de Participación en educación Continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://n9.cl/xoqu
- Carpio, R. (2003): El talento humano en las organizaciones. *Revista Tecnia, San José de Costa Rica.* INA. V.3, n.11, enero abril 2003, p.24-28. http://www.revistas.uni.edu.pe/index.php/tecnia/index
- Castillo, A., (2010). Esencia de la profesión de enfermería. https://n9.cl/hryx
- Castillo, A., Ferrer, L. & Masalán, P. (2015). Capacitación del personal de salud, evidencia para lograr el ideal. *Horizonte de enfermería n. 26.* https://n9.cl/vq02

- Castromonte, M. (2017). Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaylas, 2017. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://n9.cl/g0ht
- Chiavenato (2007). Administración de recursos humanos 8va edición. *Editorial Mc-Gran-Hill Internacional*. https://n9.cl/0xpa6
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*" 3ra. ed. Editores S.A. de C.V. https://n9.cl/o2w6
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones 9° ed. Editorial Mc Graw Hill. https://n9.cl/gg12
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007). 5a ed. Ed *Mc Graw Hill*. EEUU. https://www.amazon.com/Organizational-Behavior-Improving-Performance-Commitment/dp/1259927660
- Contreras, M. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf
- De Mendoza, C., Di Capua, G., & Rucci, G. (2014). Formación para el trabajo en Uruguay el punto de partida. Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo. https://n9.cl/0jpe5
- DeSilets, LD. (1995) Assessing registered nurses' reasons for participating in continuing education. Journal of. *Continuing Education in Nursing. Volumen* (Sep-Oct 26). pp. 202-8. EEUU.

 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7665740
- Díaz Barriga, F. (2011). Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. México, D.F.: Trillas. http://memsupn.weebly.com/uploads/6/0/0/7/60077005/metodolog%C3%8Da_de_dise%C3%91o_curricular_para_educaci%C3%93n_superior_.p df
- Dos Santos, S. & Brandão, T. (2019). Perfil profissional das Enfermeiras dos Centros de Atenção Psicossocial de uma capital do Nordeste, Brasil. Revista de enfermagem da UFJF. https://n9.cl/nrwq8
- Ducci, A. (2000). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.

 Cintefor.

- http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexc1.pdf
- Fernández, A. (1996). El modelo contextual-crítico y el perfil profesional de los Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario. http://edutec.red
- Fernández, V. (2017). Nivel de conocimiento sobre bioseguridad en cirujanos dentistas de la ciudad de Chiclayo –Perú, 2017. [tesis de título, Universidad Señor de Sipan]. https://n9.cl/v9f30
- Flores y Castillo, (2006). Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. Rev. Latino-am Enfermagen. 2006. http://bit.ly/UM7lgc.
- Glasman, R. & Ibarrola de M. (1978). *Diseño de Planes de Estudio*. Mexico: CISE, UNAM. https://www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/1992-57-58-44-51
- Gómez, E., Montes, P., Negre, A. & Flores M. (2008). Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel. [tesis de maestría, Universidad de España]. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21629/1/2007_10.pdf
- Guzzon, J. (2019). ENR Southwest's Top Young Pros. ENR: Engineering News-Record, SW8-SW18. https://n9.cl/b1m7t
- Hartmann, R. C., Rossetti, B. R., Siqueira Pinheiro, L., Poli de Figueiredo, J. A., Rossi, F. G., S. Gomes, M., Rossi-Fedele, G. (2019). *Dentists' knowledge of dental trauma based on the International Association of Dental Traumatology guidelines: A survey in South Brazil. Dental Traumatology*, 35(1), 27–32. https://doi.org/10.1111/edt.12450
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. http://www.pregrado.utalca.cl/docs/pdf/documentos_interes/Construcci% C3%B3n%20Perfil%20Profesional.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill. https://n9.cl/65f
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información.

 *Revista Interamericana de Bibliotecología, 38(2).

 http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf
- Leo, E. (2019). Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud santa, distrito de santa-2018. [tesis de

- maestria, Universidad Cesar Vallejo]. https://n9.cl/y1dg
- Llanos, J. (2008). Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2414
- Méndez, María T. (2015). Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la universidad Ricardo Palma, año 2014. [tesis de doctorado, Universidad San Martin de Porres]. https://n9.cl/24cv
- Muñóz, P. (1999). *Introducción a la Administración Pública*. Fondo Cultura Económica.
- Ojeda, G. (2010). Diversidad cultural Salud. Educación continuada en enfermería. pp. 197 -201. Guanajato México: Universidad de Guanajato.
- Pesantes, R. (2016). Perfil del cirujano dentista en el diagnóstico ortodrómico Trujillo 2016. [tesis de título, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2027
- Pulido, H. (2017). Nivel de capacitación del personal y calidad de atención al usuario en el servicio de cirugía. Hospital III Chimbote Essalud, junio 2017. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://n9.cl/hmg1
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *La administración 12° ed.* Naucalpan de Juárez, México: Pearson educación de México. https://sites.google.com/site/fcpystajuarez/home/libro-robins-10a-edicion
- Rooij, D., Rebel, R., Raab. J., Hadjichristodoulou. C., Belfroid. E. & Timen, A. (2020). Development of a competency profile for professionals involved in infectious disease preparedness and response in the air transport public health sector. *Plos one*. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233360
- Sardinha L., Cruzatis L., Dutra T., Tavares M., Dantas C., & Antunes E. (2013).

 Educación permanente, continuada y de servicio; desvelando sus conceptos. Revista Enfermería Global.

 http://revistas.um.es/eglobal/article/view/141801
- Siampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia/investigacion/Edicon.pdf

- Soto Quispe, C. (2015). Financiamiento. http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/2535/Capitulo12.pdf
- Villalpando, J. J., Gutiérrez, G. & Núñez, E. (1994). La capacitación del personal en los procesos de educación permanente en los servicios. Educ Med Salud, 28(3); 424 431.
- Woelber J., Spann N., Gilgamesh H., Goetz F., Frick K., Brueck R., Jähne A,. Vach K., Ratka-Krüger P. (2016). Traininf of Dental Professionals in Motivational Interviewing can Heighten Interdental Cleaning Self-Efficacy in Periodontal Patients. *Frontiers in psychology*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00254
- Zambrano, A. (2007). La Educación Superior en el Siglo XXI: una aproximación al contexto del socialismo bolivariano venezolano. Cuba: Universidad de Matanzas. https://n9.cl/4lm6v
- Zegarra, H (2019). Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la clínica internacional-Lima 2019. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43592
- Zevallos L, Pastor R, Moscoso B. (2011). Oferta y demanda de médicos especialistas en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud: Brechas a nivel nacional, por regiones y tipo de especialidad. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Peruana. Volumen (28). https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2011.v28n2/177-185/.
- Zubizarreta, E. (2000). La educación avanzada en enfermería. Realidad y desafíos. *Rev. Cubana Educ. Med. Super.* https://n9.cl/bq820

ANEXOS

ANEXO 3

Tabla 12 *Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o rango	Escala
Capacitación profesional	Tenemos a Ducci (2000) quien dice que la capacitación es un progreso dinámico y persistente que consiste en innovar, mejorar y aumentar la inteligencia y habilidad que le permitan aportar	Tendremos como instrumentos el cuestionario a través de la entrevista en el que habrá preguntas relacionadas a la capacitación profesional, considerándose 21 preguntas, 4 dimensiones y 15 indicadores.	Desarrollo profesional	 Relacionar conocimientos con habilidades. Competitividad. Actualización. Productividad profesional. Perspectiva profesional. Habilidades del personal. 	1 - 6	Capacitación baja (21-63) Capacitación regular (64-84)	Ordinal Totalmente en desacuerdo (TD) 1 Desacuerdo
	con la mejora de los problemas a fin de resguardar y perfeccionar la capacidad y actitud del profesional que ha acabado su educación, con la	indicadores.	Aprendizaje profesional	 Intercambio de conceptos. Aprendizaje de interacción. Resolución de desafíos profesionales. 	7 - 11	Capacitación alta (85-105)	(D) 2 Indeciso (I) 3 De acuerdo (DA) 4
	aspiración de afrontar los avances científicos y de transformación productiva de modo correspondiente y		Servicio profesional	 Trabajo en equipo. Mejora en la atención. Satisfacción del usuario. Reflexión sobre 	12 - 16	-	Totalmente de acuerdo (TA) 5

			Compromiso profesional	 Identidad profesional. Valoración de la profesión. 	15 - 21		
Perfil profesional	Según Jaramillo (2015) el profesional debe estar en constante	Tendremos como instrumento el cuestionario a través de una encuesta, en el	Funciones	Funciones generalesFunciones especificas	1 - 5	Deficiente (14-42)	Ordinal Muy en
	capacitación para que se pueda desempeñar de manera adecuada	que contenga preguntas dirigidas al perfil profesional, considerándose 14	Conocimientos	 Conocimientos técnicos Programas de especialización 	6 - 10	Regular (43-56)	desacuerdo (MD) 1 Algo de
	en su centro de trabajo, teniendo habilidades y conocimientos para	preguntas, 4 dimensiones y 8 indicadores.	Requisitos laborales	Experiencia generalExperiencia especifica	11	Optimo (57-70)	Parcialmente de acuerdo
	tener buena imagen profesional, y así satisfacer la demanda de su		Formación académica	Grado académicoCapacitaciones	12 - 14		(PA) 3 De acuerdo (DA) 4
	lugar de trabajo y se fortalezca en distintos ámbitos.						Muy de acuerdo (MDO) 5

ANEXO 4

INSTRUMENTO

Cuestionario de capacitación profesional

Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere mejor según su punto de vista. Por lo que agradeceré que sea muy sincero (a) en las respuestas, teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo

LEYENDA
Totalmente en desacuerdo (TD) 1
Desacuerdo (D) 2
Indeciso (I) 3
De acuerdo (DA) 4
Totalmente de acuerdo (TA) 5

N°	VARIABLE CAPACITACION PROFESIONAL	TD	D	I	DA	TA
	DIMENSION 1: Desarrollo profesional					
1	¿Desarrolla Ud. nuevos conocimientos y habilidades					
	profesionales en la actualidad?					
2	¿Relaciona Ud. sus conocimientos o habilidades con la					
	demanda de sus actividades odontológicas?					
3	¿Ayuda Ud. a sus colegas a ser más competentes en el					
	campo de la odontología?					
4	¿Capacitas Ud. a sus compañeros de trabajo en los nuevos					
	adelantos de la odontología?					
5	¿Mantiene Ud. una buena calidad de servicio en su					
	institución?					
6	¿Pone Ud. en práctica sus habilidades y actitudes					
	profesionales?					
	DIMENSION 2: Aprendizaje profesional					
7	¿Comparte Ud. sus ideas con otros colegas profesionales?					
8	¿Aprende Ud. al interactuar con otros?					
9	¿Intercambia Ud. información con otros colegas de su ámbito					
	profesional?					
10	¿Amplia Ud. sus horizontes en su profesión?					
11	¿Cuándo Ud. no puede resolver un problema en su área					
	laboral pide ayuda?					
40	DIMENSION 3: Servicio profesional					
12	¿Orienta Ud. a sus colegas para trabajar en equipo?					
13	¿Es Ud. atento frente a las perspectivas de sus pacientes?					
14	¿Sus pacientes se quejan de su atención?					
15	¿El trabajo que realiza Ud. es confortable?					
16	¿Disfruta Ud. de las actividades que realiza en su trabajo?					
47	DIMENSION 4: Compromiso profesional					
17	¿Es responsable Ud. en su avance profesional?					
18	¿Se identifica Ud. con su carrera profesional?					
19	¿Se compromete Ud. con su centro de trabajo?					
20	¿Valora Ud. sus logros profesionales?					
21	¿Impulsa Ud. a sus colegas a seguir capacitándose?					

Tabla 13

Ficha técnica de la variable capacitación profesional

Nombre del instrumento Cuestionario de capacitación profesional

Autor Cárdenas (2018) tomado de DeSilets(1995)

Adaptado por Reinoso Prada Stephany (2020)

Muestra 30 cirujanos dentistas de la red de salud Abancay

Técnica Encuesta

Instrumento Cuestionario

Escala de medición Ordinal

Tiempo utilizado 15 minutos por persona

Descripción Tenemos 21 ítems que corresponde a 4 dimensiones:

primera dimensión desarrollo profesional 6 ítems, segunda

dimensión aprendizaje profesional 5 ítems, tercera

dimensión servicio profesional 5 ítems y cuarta dimensión

compromiso profesional 5 ítems.

INSTRUMENTO

Cuestionario del perfil profesional

Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere mejor según su punto de vista. Por lo que agradeceré que sea muy sincero (a) en las respuestas, teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo:

LEYENDA:

Muy en desacuerdo (MD) 1 Algo de acuerdo (AD) 2 Parcialmente de acuerdo (PA) 3 De acuerdo (DA) 4 Muy de acuerdo (MDO) 5

N°	VARIABLE: PERFIL PROFESIONAL	MD	AD	PA	DA	MDO
	DIMENSION 1: Funciones					
1	¿Las funciones generales que desempeña Ud. están					
	acorde al perfil?					
2	¿Cree Ud. que la selección del personal debe ser de acuerdo al perfil para el cargo?					
3	¿Las funciones específicas que desarrolla Ud. dentro de su					
J	centro de trabajo están acorde a su cargo?					
4	¿Ud. requiere de esfuerzo para la función que					
	desempeña?					
5	¿Ud. cree que la selección del personal debe ir de acuerdo					
	al perfil de cargo?					
	DIMENSION 2: Conocimientos					
6	¿Cuenta Ud. con estudios de especialización relacionados					
	a su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de					
	conocimiento?					
8	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por					
	formación en su puesto de trabajo?					
9	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por la					
	experiencia laboral?					
10	¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios y					
	suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
	DIMENSION 3: Requisitos laborales					
11	¿Ud. cree que la experiencia que tiene es apta para el					
	puesto en que estas actualmente?					
	DIMENSION 4: Formación académica					
12	¿Ud. cree que el nivel de estudios con el que cuenta es					
40	apto para el puesto que desempeña?					
13	¿Ud. ha podido realizar estudios de especialidad en el					
	puesto que desempeña actualmente?					
14	¿Considera Ud. que la capacitación del personal permite					
	desempeñar mejor sus funciones?					

Tabla 14Ficha técnica de la variable perfil profesional

Nombre del instrumento	Cuestionario de perfil profesional
Autor	Blas (2017)
Adaptado por	Reinoso Prada Stephany (2020)
Muestra	30 cirujanos dentistas de la red de salud Abancay
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	10 minutos por persona
Descripción	Tenemos 14 ítems que corresponde a 4 dimensiones:
p	rimera dimensión funciones 5 ítems, segunda dimensión

conocimiento 5 ítems, tercera dimensión requisitos laborales 1 ítem y cuarta dimensión formación académica 3 ítems.

ANEXO 5

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La selección de la muestra es por conveniencia, la población está conformada por 56 cirujanos dentistas entre ellos se encuentra los nombrados, con contrato cas y serums; se trabajará solo con los cirujanos dentistas nombrados de la red de Salud Abancay que llegarían a ser 30.

ANEXO 6

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MESTICY.

VARIABLE 1: CAPACITACIÓN PROFESIONAL Experto N° 1

N"	DIMENSIONES / Items		nencia ¹	Raiev			idad*	Sugerencias
	DIMENSION 1: Desarrollo profesional	SI	No	51	No	58	No	
	¿Desarrolla Ud. nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad?	Х		×		×		
	¿Relaciona Ud. sus conocimientos o habilidades con la demanda de sus actividades odontológicas?	X		×		×		
	¿Ayuda Ud. a sus colegas a ser más competentes en el campo de la odontologia?	×		×		X		
4	¿Capacitas Ud. a sus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la odonitologia?	X		×		×		
	¿Mantiene Ud. una buena calidad de servicio en su institución?	X		×		X		
	¿Pone Ud. en práctica sus habilidades y actitudes profesionales?	Х		×		×		
	DIMENSION 2: Aprendizaje profesional							
	¿Comparte Ud. sus ideas con otros colegas profesionales?	Х		×		X		
	¿Aprende Ud. ai interactuar con otros	X		X		X		
	¿Infercembia Ud. información con otros colegas de su ámbito profesional	Х		×	Т	×		
0	¿Amplia Ud. sus horizontes en su profesión?	X		X		X		
*	¿Cuándo Ud. no puede resolver un problema en su área laboral pide ayuda? DIMENSION 3: Servicio profesional	×		X		X		
2	¿Orienta Ud. a sus colegas para trabajar en equipo?	-	-	-	-	-	-	
3	¿Es Ud. atento frente a las perspectivas de sus pacientes?	X		X		X		
4	¿Sus pacientes se quejan de su atención?	×		×	_	×		
5	¿El trabajo que realiza Ud. es confortable?	X		X		X		
6	Distruta Ud. de las actividades que realiza en su trabajo? DIMENSION 4: Compromiso profesional	X		X		X		
7	¿Es responsable Ud. en su avance profesional?	X		X		X		
8	¿Se identifica Ud. con su carrers profesional?	X		X		X		
19	¿Se compromete Ud. con su centro de trabajo?	X		×		X.		
20	¿Valora Ud. sux logros profesionales?	X		X		X		
21	¿Impulsa Uid, a sus colegas a seguir capacitándose?	X		×		X		

ESCUELA DE POSIDIADO Observaciones (precisar si hay suficiencia): Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CD FERNANDEZ TAPIA AMERICA DNI: 73020098 Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud 19 de octubre del 2020

Partinencia: El fism corresponde si concepto todrico formulado. Rafevancia: El fism en apropiedo para representar al componente o dimensal y sepecífico del constructo. Citardad: El entitudo em dificultad alguna ni crunciario del tiero, en conciso, essocio y directo.

Note: Suficiencia, se dos suficiencia quendo los items planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACION PROFESIONAL

N"	DIMENSIONES / Items	Porti	nencia [†]	Relev	Relevancia ¹		ridad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	- Date of the last
1	¿Desarrolla Ud. nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad?	X		×		×		
2	¿Relaciona Ud. sus conocimientos o habilidades con la demanda de sus actividades odontológicas?	X		×		×		
3	¿Ayuda Ud. a sus colegas a ser más competentes en el campo de la odontología?	X		×		×		
4	¿Capacitas Ud. a sus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la odontologia?	X		×		Х		
5	¿Mantiene Ud. una buena calidad de servicio en su institución?	Х		X		X		
6	¿Pone Ud. en práctica sus habilidades y actitudes profesionales?	X		×		×		
	DIMENSION 2: Aprendizaje profesional							
7	¿Comparte Ud, sus ideas con otros colegas profesionales?	X		×		X		
8	¿Aprende Ud. al interactuar con otros	X		X		X		
9	¿Intercambia Ud. información con otros colegas de su ámbito profesional	X		×		Х		
10	¿Amplia Ud. sus horizontes en su profesión?	X		X		X		
11	¿Cuándo Ud. no puede resolver un problema en su área laboral pide ayuda?	Х		X		×		
	DIMENSION 3: Servicio profesional	1225				100		
12	¿Orienta Ud. a sus colegas para trabajar en equipo?	X		×		X		
13	¿Es Ud. atento frente a las perspectivas de sus pacientes?	X		×		X		
14	¿Sus pacientes se quejan de su atención?	X		X		X		
15	¿El trabajo que realiza Ud. es confortable?	X		X		X		
16	¿Distruta Ud. de las actividades que realiza en su trabajo?	X		X		X		
100	DIMENSION 4: Compromiso profesional	-		100				
17	¿Es responsable Ud. en su avance profesional?	X		X		X		
18	¿Se identifica Ud. con su carrera profesional?	X		×		X		
19	¿Se compromete Ud. con su centro de trabajo?	X		X		X		
20	¿Valora Ud. sus logros profesionales?	X		X		X		
21	¿Impulsa Ud. a sus coleges a seguir capacitándose?	X		X		X		

1	ESCUELA	DE POSI	ORADO
ALI.			

Observaciones (precisar si	hay suficiencia):		_
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
Apellidos y nombres del jue	z validador: Mg. REIN	IOSO LEGUIA, EDDY VALENTINO	
DNI: 45484138			
Especialidad del validador:	Gestión de los servicio	s de la salud	

Pertinencia: El item consesponde al concepto teórico formulado, Relevancia: El item es apropisado para representar al componente o dimensión especifica del constructo "Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, asacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los itams planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. CD Eddy Valencino Reinoso Legula COP 32643

Firma del Experto Informante.

20 de octubre del 2020



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items plantandos son auficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACION PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Perti	Pertinencia ¹ Relev		televancia ² Ct		ridad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	Cognitions
1	¿Desarrolla Ud. nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad?	6		4	1	×	-	
2	¿Relaciona Ud. sus conocimientos o habilidades con la demanda de sus actividades odontológicas?	v		×		×		
3	¿Ayuda Ud. a sus colegas a ser más competentes en el campo de la odontología?	8		*		Έ.		
4	¿Capacitas Ud. a sus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la odontología?	K		×		¥.		
5	¿Mantiene Ud. una buena calidad de servicio en su institución?	V		,		Y		
5	¿Pone Ud. en práctica sus habilidades y actitudes profesionales?	4		- 4		v		
	DIMENSION 2: Aprendizaje profesional							
1	¿Comparte Ud. sus ideas con otros colegas profesionales?	v		×		4		
3	¿Aprende Ud. al interactuar con otros	×		×		4		
9	¿Intercambia Ud. información con otros colegas de su ámbito profesional	*		×		v.		
10	¿Amplia Ud. sus horizontes en su profesión?	- 2						
11	¿Cuándo Ud. no puede resolver un problema en su área laboral pide ayude?	4		×		*		
93	DIMENSION 3: Servicio profesional							
2	¿Orienta Ud. a sus colegas para trabajar en equipo?	1		W.				
3	¿Es Ud. atento frente a las perspectivas de sus pacientes?	(¥				
4	¿Sus pacientes se quejan de su atención?	W		- v		8.		
5	¿El trabajo que realiza Ud. es confortable?	90		-		R.		
16	¿Disfruta Ud. de las actividades que realiza en su trabajo?	7						
	DIMENSION 4: Compromiso profesional							
7	¿Es responsable Ud. en su avance profesional?	16.		7		-		
8	¿Se identifica Ud. con su carrera profesional?	*		- 4		4		
9	¿Se compromete Ud. con su centro de trabajo?			¥		4		
0	¿Valora Ud. sus logros profesionales?	4		-		4		
21	¿Impulsa Ud. a sus colegas a seguir capacitándose?	V		×		¥		

ESCUELA DE POSGRADO			
Observaciones (precisar si	hay suficiencia):		
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [×]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
Apellidos y nombres del jue	z validador. Dr/ Mg: .	Angria Pesa Japan Ayala	
DNI: Youngests	*****		
Especialidad del validador:			
	My Garlion ou le	p servicios de la salub	
	2		
Pertinencia: El item corresponde al concepto Phalewancia: El item es apropiado para repres dimensión específica del constructo 'Charidad: Se entiende sin dificultad alguna el consisc. exacto y directo	entar al componente o	(8494)	

Mg. CD. Emma Rusa Lopez Apala

COP: 37887
Firma del Experto Informante.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACION PROFESIONAL

N"	DIMENSIONES / İtems		Pertinencia ¹		Relevancia		ridad ⁵	Sugerencias
-	DIMENSION 1: Desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	The World Control of the Control of
1	¿Desarrolla Ud. nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad?	X		×		×		
2	¿Relaciona Ud. sus conocimientos o habilidades con la demanda de sus actividades odontológicas?	X		×		×		
3	¿Ayuda Ud, a sus colegas a ser más competentes en el campo de la odontología?	×		×		×		
4	¿Capacitas Ud. a sus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la odontologia?	X		×		Х		
5	¿Mantiene Ud. una buena calidad de servicio en su institución?	Х		X		X		
6	¿Pone Ud. en práctica sus habilidades y actitudes profesionales?	X		×		×		
	DIMENSION 2: Aprendizaje profesional							
7	¿Comparte Ud. sus ideas con otros colegas profesionales?	Х		X		Х		
8	¿Aprende Ud. al interactuar con otros	X		×		X		
9	¿lintercambia Ud. información con otros colegas de su ámbito profesional	X		X		X		
10	¿Amplia Ud. sus horizontes en su profesión?	X		X		X		
11	¿Cuándo Ud. no puede resolver un problema en su área laboral pide ayuda?	Х		X		X		
	DIMENSION 3: Servicio profesional	200				100		
12	¿Orienta Ud. a sus colegas para trabajar en equipo?	X		X		X		
13	¿Es Ud. alento frente a las perspectivas de sus pacientes?	X		×		X		
14	¿Sus pacientes se quejan de su atención?	X		X		X		
15	¿El trabajo que realiza Ud. es confortable?	X		X		X		
16	¿Distruta Ud. de las actividades que realiza en su trabajo? DIMENSION 4: Compromiso profesional	X		X		X		
17	¿Es responsable Ud. en su avance profesional?	X		X		X		
18	¿Se identifica Ud. con su carrera profesional?	X		×		X		
19	¿Se compromete Ud. con su centro de trabajo?	X		X		X		
20	¿Valora Ud. sus logros profesionales?	X		X		X		
21	¿Impulsa Ud. a sus coleges a seguir capacitándose?	X		×		X		

\$10mm				
8617	ESCUEL	A DE	P050	OGAR
40.17				

Observaciones (precisar si	hay suficiencia):		_
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
Apellidos y nombres del jue	z validador: Mg, CD \	ÁSQUEZ ALVA JORGE ENRIQUE	
DNI: 07235507			
Especialidad del validador:	Gestión de servicios de	e salud	

Pertinencia: El llem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El llem es apropiado para representar al componente o dimernalm específica del constructo
Claridad: Se entiende sin difficultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACION PROFESIONAL

N"	DIMENSIONES / Items	Porti	inencia [†]	Relev	ancia ^T	Clar	idad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	The Transfer of the Land of th
1	¿Desarrolla Ud. nuevos conocimientos y habitidades profesionales en la actualidad?	X		X		×		
2	¿Relaciona Ud. sus conocimientos o habilidades con la demanda de sus actividades odontológicas?	Х		×		×		
3	¿Ayuda Ud, a sus colegas a ser más competentes en el campo de la odontología?	X		×		×		
4	¿Capacitas Ud, a sus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la odontologia?	×		×		Х		
5	¿Mantiene Ud. una buena calidad de servicio en su institución?	Х		X		X		
6	¿Pone Ud. en práctica sus habilidades y actitudes profesionales?	X		×		×		
	DIMENSION 2: Aprendizaje profesional							
7	¿Comparte Ud. sus ideas con otros colegas profesionales?	X		X		X		
8	¿Aprende Ud. al interactuar con otros	X		X		X		
9	¿lintercambia Ud. información con otros colegas de su ámbito profesional	X		×		X		
10	¿Amplia Ud. sus horizontes en su profesión?	×		X		X		
11	¿Cuándo Ud. no puede resolver un problema en su área laboral pide ayuda?	Х		X		X		
	DIMENSION 3: Servicio profesional	225				Section		
12	¿Orienta Ud. a sus colegas para trabajar en equipo?	X		X		X		
13	¿Es Ud. alento frente a las perspectivas de sus pacientes?	X		×		×		
14	¿Sus pacientes se quejan de su atención?	X		X		X		
15	¿El trabajo que realiza Ud. es confortable?	X		X		X		
16	¿Disfruta Ud. de las actividades que realiza en su trabajo?	X		X		X		
100	DIMENSION 4: Compromiso profesional			1 - 2 -				
17	¿Es responsable Ud. en su avance profesional?	X		X		X		
18	¿Se identifica Ud. con su carrera profesional?	X		×		X		
19	¿Se compromete Ud. con su centro de trabajo?	X		X		X		
20	¿Valora Ud. sus logros profesionales?	X		X		X		
21	¿Impulsa Ud. a sue coleges a seguir capacitándose?	X		×		X		



Observaciones (precisar si	hay suficiencia):		
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
Apellidos y nombres del jue	z validador: Mg. PAP	ANICOLAOU DENEGRI, JORGE NICOLÁ	S ALEJANDRO
ONI: 07637233			

'Pertinencia: El ilem corresponde al concepto teórico formulado.
'Relevancia: El ilem es apropisado para representar al componente o dimensión específica del constructo
'Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ilem, es conciso, exacto y directo.

Especialidad del validador: Metodólogo de investigación

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los itema planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante.

Just

VARIABLE 2: PERFIL PROFESIONAL

Experto N° 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL



N°	DIMENSIONES / Items	Porti	nencia ^t	Rele	vancia ²	Clar	idad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Funciones	Si	No	Si	No	SI	No	
	¿Las funciones generales que desempeña Ud. están acorde al perfil?	×		Х		×		
	¿Cree Ud. que la selección del personal debe ser de acuerdo al perfil para el cargo?	×		X		X		
	¿Las funciones específicas que desarrolla Ud. dentro de su centro de trabajo están acorde a su cargo?	×		×		X		
	¿Ud. requiere de esfuerzo para la función que desempeña?	Х		Х		Х		
•	¿Ud. cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil de cargo? DIMENSION 2: Conocimientos	х		X		×		
1	¿Cuenta Ud. con estudios de especialización relacionados a su puesto de trabajo?							
	¿Ud. tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	X		X		×		
•	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación en su puesto de trabajo?	×		X		X		
•	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?	X		×		×		
10	¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	Х		X		X		
	DIMENSION 3: Requisitos laborales							
11	¿Ud. cree que la experiencia que tiene es apta para el puesto en que estas actualmente? DIMENSION 4: Formación académica	×		×		X		
12	¿Ud. cree que el nivel de estudios con el que cuenta es apto para el puesto que desempeña?	×		×		X		
13	¿Ud. ha podido realizar estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente?	×		X		×		
14	¿Considera Ud. que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?	×		Х		X		

Mill.	FSC III	na.	cur-			au.	
	-	100	-	7 10	,,,,,	-	•
-							

23				
Observaciones (precisar si	hay sufficiencia):			_
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir [1	No aplicable []
Apellidos y nombres del jue	z validador: Mg. CD F	FERNANDEZ TAPIA AMERICA		
DNI: 73020098				
Especialidad del validador:	Gestión de los servicio	s de la salud		

Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado. Referencia: El tum es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. Actaritad: Se embende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia quando los items plantandos son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Porti	nenciat	Rele	vancia ²	Cla	ridad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Funciones	Si	No	Si	No	SI	No	
	¿Las funciones generales que desempeña Ud. están acorde al perfii?	×		Х		×		
l:	¿Cree Ud. que la selección del personal debe ser de acuerdo al perfil para el cargo?	×		X		X		
	¿Las funciones específicas que desarrolla Ud. dentro de su centro de trabajo están acorde a su cargo?	×		×		X		
4	¿Ud. requiere de esfuerzo para la función que desempeña?	X		Х		X		
	¿Ud. cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil de cargo? DIMENSION 2: Conocimientos	Х		×		×		
1	¿Cuenta Ud. con estudios de especialización relacionados a su puesto de trabajo?							
	¿Ud. tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	×		×		×		
	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación en su puesto de trabajo?	×		×		×		
<u>, </u>	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?	×		×		×		
10	¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	×		X		×		
	DIMENSION 3: Requisitos laborales		-			-		
1	¿Ud. cree que la experiencia que tiene es apta para el puesto en que estas actualmente? DIMENSION 4: Formación académica	Х		х		×		
2	¿Ud. cree que el nivel de estudios con el que cuenta es apto para el puesto que desempeña?	×		X		X		
13	¿Ud. ha podido realizar estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente?	×		X		×		
14	¿Considera Ud. que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?	×		Х		Х		

Observaciones (precisar si	hay suficiencia):		
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
Apellidos y nombres del jue	z validador; Mg. REif	NOSO LEGUIA, EDDY VALENTINO	
DNI: 45484138			

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud

20 de octubre del 2020

Pertinaecia: El item corresponde al concepto hórico formulado. Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o desensión especifica del constructo «Claridad: Se entiende sin dificultad orguna el ecunciado del item, es conciso, existo y directo

Note: Suficiencia, se dice suficiencia quando los items plantasdos son suficientes para medir la dimensión

COP 32643

Firma del Experto Informante,



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL



N°	DIMENSIONES / Items	Pert	nencia	Rele	vancia	Cla	ridad	Sugerencias
	DIMENSION 1: Functiones	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las funciones generales que desempeña Ud. están acorde al perfii?	×		×		Y	1.53	
2	¿Cree Ud. que la selección del personal debe ser de acuerdo al perfil para el cargo?	19		×		×		
3	¿Las funciones específicas que desarrolla Ud. dentro de su centro de trabajo están acorde a su cargo?	×		M		w.		
4	¿Ud. requiere de esfuerzo para la función que desempeña?	×		×		×		
5	¿Ud. cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil de cargo?	4		W		K		
	DIMENSION 2: Conocimientos							
6	¿Cuenta Ud. con estudios de especialización relacionados a su puesto de trabajo?	×		×		×		
7	¿Ud. tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	Y		V		8		
8	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación en su puesto de trabajo?	¥		4		1		
0	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por la experiencia laborat?	4		×		·v		
10	¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	.90		¥		×		
-	DIMENSION 3: Requisitos laborales							
11	¿Ud. cree que la experiencia que tiene es apta para el puesto en que estas actualmente?	9		×		(N)		
	DIMENSION 4: Formación académica		-	-				
12	¿Ud. cree que el nivel de astudios con el que cuenta es apto para el puesto que desempeña?	¥		Y		4		
13	¿Ud. ha podido realizar estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente?	95		×		×		
14	¿Considera Ud. que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?	Y		4		v.		

Observaciones (precisar si	hay suficiencia):		
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [∀]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
Apellidos y nombres del ju	ez validador. Dr/ Mg:	Empre Poor Lopes Ayala	***************************************
DNI: TOOREGTS			
Especialidad del validador:	Yg-Gasti	ón de le Sorvicies da la Selud.	
"Pertinencia: El item corresponde al co "Relevancia: El item es apropiado par dimensión específica del constructo "Claridad: Se ensende sin dificultad al conciso, exacto y directo	ta representar al componente		Abancay 40 de cal 20.20
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia o son suficientes para medir la dimensión			Re CD. Emma Rosa Labez Avala

COP: 37807

Firma del Experto Informante.







N°	DIMENSIONES / Items	Porti	nencia	Rele	vancia ²	Cla	ridad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Funciones	Si	No	Si	No	SI	No	
1	¿Las funciones generales que desempeña Ud. están acorde at perfit?	×		Х		×		
2	¿Cree Ud. que la selección del personal debe ser de acuerdo al perfil para el cargo?	×		X		X		
3	¿Las funciones específicas que desarrolla Ud. dentro de su centro de trabajo están acorde a su cargo?	×		×		×		
4	¿Ud. requiere de esfuerzo para la función que desempeña?	Х		Х		X		
5	¿Ud. cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil de cargo? DIMENSION 2: Conocimientos	×		×		×		
6	¿Cuenta Ud. con estudios de especialización relacionados a su puesto de trabajo?							
7	¿Ud. tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	×		X		×		
8	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación en su puesto de trabajo?	×		×		×		
9	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?	×		×		×		
10	¿Considera Ud. que tiene los conocimientos necesarios y sufficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	×		Х		×		
	DIMENSION 3: Requisitos laborales							
11	¿Ud. cree que la experiencia que tiene es apta para el puesto en que estas actualmente? DIMENSION 4: Formación académica	×		х		X		
12	¿Ud. cree que el nivel de estudios con el que cuenta es apto para el puesto que desempeña?	×		X		×		
13	¿Ud. ha podido realizar estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente?	×		X		×		
14	¿Considera Ud. que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?	×		Х		X		

Observaciones (precisar si	hay suficiencia):		
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable [
Apellidos y nombres del jue	z validador: Mg. CD.	VÁSQUEZ ALVA JORGE ENRIQUE	
DNI: 07235507			
Especialidad del validador:	Gestión de servicios d	e salud	

11 de octubre del 2020

Perfinencia: El îtem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El îtem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del îtem, es concisio, esacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia quando los tems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL



N"	DIMENSIONES / Items	Porti	nencia	Rele	vancia ²	Clar	ridad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Funciones	Si	No	Si	No	SI	No	
	¿Las funciones generales que desempeña Ud. están acorde al perfil?	×		Х		×	10000	
1.	¿Cree Ud. que la selección del personal debe ser de acuerdo al perfil para el cargo?	×		X		X		
1	¿Las funciones específicas que desarrolla Ud. dentro de su centro de trabajo están acorde a su cargo?	×		×		X		
4	¿Ud. requiere de esfuerzo para la función que desempeña?	Х		Х		Х		
5	¿Ud. cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil de cargo? DIMENSION 2: Conocimientos	Х		×		×		
0	¿Cuenta Ud. con estudios de especialización relacionados a su puesto de trabajo?							
7	¿Ud. tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	×		×		×		
8	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación en su puesto de trabajo?	×		×		×		
,	¿Ud. puede aplicar los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?	X		×		×		
10	¿Considera Ud. que liene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	×		X		×		
	DIMENSION 3: Requisitos laborales							
11	¿Ud. cree que la experiencia que tiene es apta para el puesto en que estas actualmente? DIMENSION 4: Formación académica	Х		Х		X		
12	¿Ud. cree que el nivel de estudios con el que cuenta es apto para el puesto que desempeña?	×		X		X		
13	¿Ud. ha podido realizar estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente?	×		X		×		
14	¿Considera Ud. que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?	×		Х		X		

125	ESCUELA	DÉ	POSCO	MOO
di.	The same		114	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg, PAPANICOLAOU DENEGRI, JORGE NICOLÁS ALEJANDRO

DNI: 07637233

Especialidad del validador: Metodólogo de investigación

14 de octubre del 2020

Pertinencia: El îtem corresponde al concepte teórico formulado. Relevancia: El item es apropiado pera representar al componente o dimensión específica del constructo IClaridad: Se entiendo sin dificultad alguns el enunciado del item, es conciso, esacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items plunteados son suficientes para medir la dimensión

- pur

Firma del Experto Informante.

ANEXO 7

ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

VARIABLE 1: CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Tabla 15Estadística de confiabilidad de la capacitación profesional

Alfa de	Número de
Cronbach	elementos
,922	21

Tabla 16 *Resumen de procesamiento de casos*

	N	%	
Casos Válido	5	100,0	
Excluidoa	0	,0	
Total	5	100,0	

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

Tabla 17 *Estadística total de elemento*

	Media de	Varianza de	Correlación	Alfa de
	escala si el	escala si el	total de	Cronbach si
	elemento se	elemento se	elementos	el elemento
	ha	ha	corregida	se ha
	suprimido	suprimido		suprimido
¿Desarrolla Ud. nuevos	83,20	67,700	,902	,911
conocimientos y				
habilidades				
profesionales en la				
actualidad?				
¿Relaciona Ud. sus	83,00	72,000	,856	,915
conocimientos o				
habilidades con la				

¿demanda de sus actividades				
odontológicas?				
¿Ayuda Ud. a sus	83,20	70,700	,416	,925
colegas a ser más	·		·	·
competentes en el				
campo de la				
odontología?				
¿Capacitas Ud. a sus	83,60	66,800	,759	,914
compañeros de trabajo				
en los nuevos				
adelantos de la				
odontología?				
¿Mantiene Ud. una	83,00	72,000	,856	,915
buena calidad de				
servicio en su				
institución?				
¿Pone Ud. en práctica	82,80	76,700	,177	,925
sus habilidades y				
actitudes				
profesionales?				
¿Comparte Ud. sus	82,80	70,700	,836	,914
ideas con otros colegas				
profesionales?				
¿Aprende Ud. al	82,60	75,300	,326	,923
interactuar con otros?				
¿Intercambia Ud.	82,80	70,700	,836	,914
información con otros				
colegas de su ámbito				
profesional?				
¿Amplia Ud. sus	83,20	67,700	,902	,911
horizontes en su				
profesión?				
¿Cuándo Ud. no puede	82,80	69,700	,549	,920
resolver un problema				
en su área laboral pide				
ayuda?				
¿Orienta Ud. a sus	82,80	70,700	,836	,914
colegas para trabajar				
en equipo?				
¿Es Ud. atento frente a	82,80	70,700	,836	,914
las perspectivas de sus				
pacientes?				

¿Sus pacientes se	85,00	81,000	-,170	,950
quejan de su atención?				
¿El trabajo que realiza	83,00	72,000	,856	,915
Ud. es confortable?				
¿Disfruta Ud. de las	82,80	70,700	,836	,914
actividades que realiza				
en su trabajo?				
¿Es responsable Ud.	83,00	72,000	,856	,915
en su avance				
profesional?				
¿Se identifica Ud. con	82,80	74,700	,391	,922
su carrera profesional?				
¿Se compromete Ud.	82,80	74,700	,391	,922
con su centro de				
trabajo?				
¿Valora Ud. sus logros	82,80	70,700	,836	,914
profesionales?				
¿Impulsa Ud. a sus	83,20	67,700	,902	,911
colegas a seguir				
capacitándose?				

VARIABLE 2: PERFIL PROFESIONAL

Tabla 18Estadística de confiabilidad del perfil profesional

Alfa de	Número de	
Cronbach	elementos	
,845		14

Tabla 19Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos Válido	5	100,0	
Excluidoa	0	,0	
Total	5	100,0	

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

Tabla 20 *Estadística total de elemento*

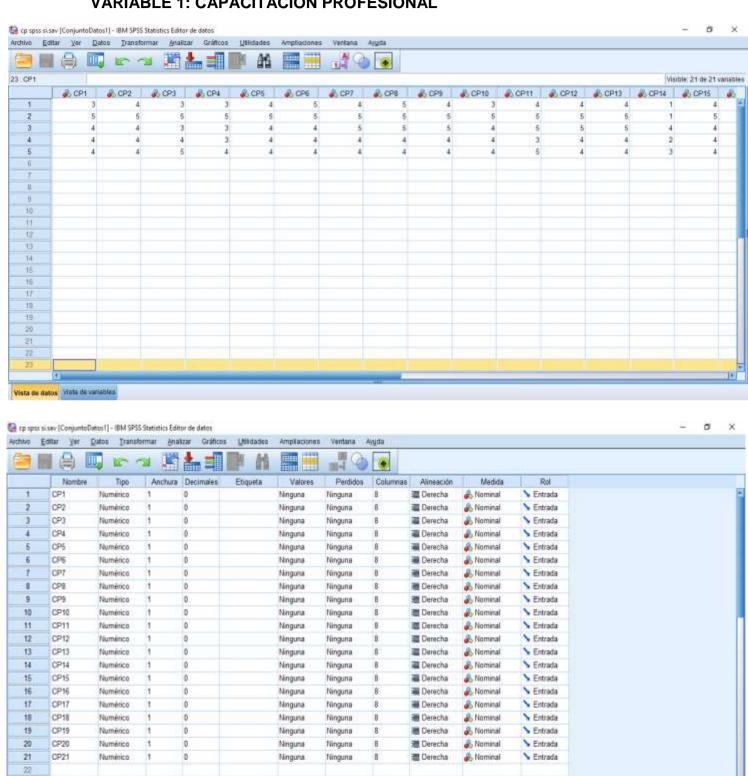
	Media de escala si el	Varianza de escala	Correlació n total de	Alfa de Cronbach si
	elemento se	si el	elementos	el elemento
	ha suprimido	elemento	corregida	se ha
		se ha		suprimido
		suprimido		
¿Las funciones generales	50,80	27,700	,670	,821
que desempeña Ud. están				
acorde al perfil?				
¿Cree Ud. que la selección	50,40	29,800	,881	,822
del personal debe ser de				
acuerdo al perfil para el				
cargo?				
¿Las funciones específicas	50,60	29,300	,588	,828
que desarrolla Ud. dentro				
de su centro de trabajo				
están acorde a su cargo?				
	·	·	·	·

¿Ud. requiere de esfuerzo para la función que	50,80	25,200	,718	,817
desempeña?				
¿Ud. cree que la selección	50,40	29,800	,881	,822
del personal debe ir de				
acuerdo al perfil de cargo?				
¿Cuenta Ud. con estudios	50,60	28,300	,731	,819
de especialización				
relacionados a su puesto				
de trabajo?				
¿Ud. tiene dificultades para	52,80	37,700	-,399	,891
realizar su trabajo por falta				
de conocimiento?				
¿Ud. puede aplicar los	50,40	29,800	,881	,822
conocimientos adquiridos				
por formación en su puesto				
de trabajo?				
¿Ud. puede aplicar los	50,60	29,300	,588	,828
conocimientos adquiridos				
por la experiencia laboral?				
¿Considera Ud. que tiene	50,80	27,700	,670	,821
los conocimientos				
necesarios y suficientes				
para realizar las tareas				
propias de su puesto?				
¿Ud. cree que la	50,20	30,700	,544	,833
experiencia que tiene es				
apta para el puesto en que				
estas actualmente?				
¿Ud. cree que el nivel de	50,20	30,700	,544	,833
estudios con el que cuenta				
es apto para el puesto que				
desempeña?				
¿Ud. ha podido realizar	51,40	31,300	,147	,869
estudios de especialidad en				
el puesto que desempeña				
actualmente?				
¿Considera Ud. que la	49,80	31,700	,477	,837
capacitación del personal				
permite desempeñar mejor				
sus funciones?				

ANEXO 8 BASE DE DATOS DEL ESTUDIO PILOTO SPSS

VARIABLE 1: CAPACITACION PROFESIONAL

Vista de datos Vista de variables

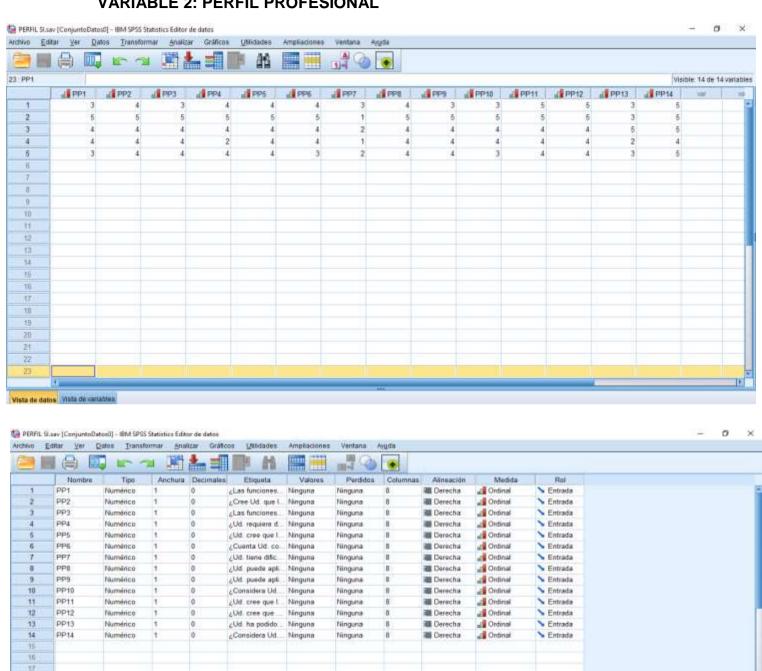


VARIABLE 2: PERFIL PROFESIONAL

10 20

24

Vista de datos Vista de variables



BASE DE DATOS MICROSOFT EXCEL 2016 DE LAS VARIABLES CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PERFIL PROFESIONAL

(A	В	С	D	E			G	Н			K		М	N	0	Р	Q	R	\$	т	U	V	W	X Y	Z	
BASE DE DATOS				-	<u>'</u>		•	"		,	N N	<u> </u>	- "	- "		-	W	П П	· ·			Т	П	^ '	•	
ENCUESTA CP		CP2	CP3	CP4	CP5		CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP15	CP16	CP17	CP18	CP19	CP20	CP21	TOTAL			
1	3		4	3	3	4				5	4	3	4	4	1	1	4	4	4 .	4	4	4	3 78	K	21	
2	5		5	5	5	5			5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5 !	5	5	5	5 10	Σvi	9.6	
3	4		4	3	3	4	4		5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	1	4	5	4 90		16	
4	4		4	4	3	4	4		4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	5	5	4	4 82		1.05	
5	4		4	5	4	4	4		4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4 85	seccion 2	0.977	
											ESTAD	ISTICOS												absoluto	0.977	
VARIANZA Vi	0.5	0.	2	1	0.8	0.2	0.3	0.	3 0	3 0.	3	0.5	.8 0	3 0.	3 1.	7 0.	2 (0.3 0	.2 0.3	3 0.	3 0	.3 0	.5	ά	1	
								AI FA	DE CRO	NBACH																
								7 121 7 1	DE 0110	110/10/1		K		$\sum Vi$												
								50.60	ó > 0.80		0	$c = \frac{1}{K - 1}$	7 1-	_												
								70.00	0.00		-	K -	1	Vt							ν		1- 5			
													-	-							K	numero (
BASE DE DATOS		DD4	DDA	DD4	DDE		DDA	DD2	DDA	DDA	DDM	DD#	DDM	PP13	DDH	TOTAL					ΣVÍ			zas individuales		
ENCUESTA PP	771	PP2	PP3	PP4	PP5	- 1	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	5	PP14	TOTAL	2	1/			vt	varianza:				
	J 5		9	5	9	9	9		<u> </u>	9	<u>ا</u>	5	5	5 .	<u> </u>	5	_	K •t	7/	1	α	coeficier	ite de alfa de	crondach		
2	0		9	0	5	- 9			1	9	9	9	9	0	3	5 6		Σvi	7.4	_						
_	4		4	4	2	4	9		4	4	4	4	4	4) 5	4	_	Vt		1						_
5	9		4	4	4	4	9		0	4	4	2	4	4	1	5	-	seccion i		2						
0	v		*	7	*	7		ESTADIS	ZTICOC	*	*	v	7	7	7	,	"	absoluto								
VARIANZA VI	0.7	0.	2 0.	5	1.2	0.2	0.5	_	_	2 0.	5	0.7 0	.3 0	3 1.	2 0.	,	+	absoluto	0.011	1						
	0.1	0.	2 0.		1.6	0.2	0.0	0.		2 0.	0	V.1 0	.0 0		., 0.	-		ш		1						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo,, deaños de edad y con
DNI Nº, manifiesto que he sido informado/a sobre los
beneficios de participar en el trabajo de investigación titulado "Nivel de
capacitación profesional y perfil profesional de los cirujanos dentistas de la red
de salud Abancay 2020" que se llevará a cabo durante los meses de noviembre
del 2020 a diciembre del 2020 con el fin de determinar la relación entre el nivel
de capacitación odontológica y el perfil profesional del cirujano dentista en la red
de salud Abancay, 2020. A su vez, acepto conocer que este trabajo de
investigación es de autoría de la Cirujano Dentista Stephany Reinoso Prada.
Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a participar
en el presente estudio, contestando de forma objetiva y sin ningún tipo de
coacción a las 35 preguntas inscritas en los cuestionarios de capacitación
profesional y perfil profesional.
Abancay,de del 20

Tabla 21

Matriz de consistencia

		esional de los cirujanos den	tistas de la red de salud Abancay, 2020	
AUTOR: STEPHANY REIN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPOTESIS GENERAL:	Variable/categoría 1: NIVEL DE	Tipo: Básico
0 (1 1 1-2)	Determine to make the	E late male altra action of	CAPACITACIÓN	Fatana O autitati
¿Cuál es la relación del	Determinar la relación	Existe relación entre el	Concepto: Según Ducci (2000) La	Enfoque: Cuantitativo
nivel de capacitación	entre el nivel de	nivel de capacitación	capacitación es un progreso dinámico y	Disa a Na sum suissantal
odontológica y el perfil	capacitación	odontológica y el perfil	persistente que consiste en innovar, mejorar y	Diseño: No experimental
profesional del cirujano dentista	odontológica y el perfil	profesional del cirujano dentista en la red de	aumentar la inteligencia y habilidad que le	Corte: Transversal
en la red de salud	profesional del cirujano dentista		permitan aportar con la mejora de los	Corte. Transversal
Abancay, 2020?	en la red de salud	salud Abancay 2020.	problemas a fin de resguardar y perfeccionar	Nivel: Correlacional
Abancay, 2020!	Abancay, 2020.		la capacidad y actitud del profesional que ha	Mivel. Correlacional
PROBLEMAS	Abancay, 2020.	HIPÓTESIS	acabado su educación, con la aspiración de	Método: Descriptivo
SECUNDARIOS:	OBJETIVOS	ESPECIFICAS:	afrontar los avances científicos y de	Metodo. Descriptivo
CECOND/ (RICC).	ESPECÍFICOS:		transformación productiva de modo	Población: La población
o ¿Cuál es la relación entre	201 2011 1000.	 Existe relación entre el 	correspondiente y provechoso.	Población: La población estudiada serán los cirujanos
el desarrollo profesional y	O Determinar la relación	desarrollo profesional		dentistas nombrados de la red
el perfil profesional del	entre el desarrollo	y el perfil profesional		de Salud Abancay.
cirujano dentista de la red	profesional y el perfil	del cirujano dentista en		de Caida Abanbay.
de salud Abancay, 2020?	profesional del cirujano	la red de salud		Muestra: Se hizo por
•	dentista de la red de	Abancay, 2020		conveniencia, 30 cirujanos
 ¿Cuál es la relación entre 	salud Abancay, 2020			dentistas
el aprendizaje profesional	•	 Existe relación entre el 		
y el perfil profesional del	 Determinar relación 	aprendizaje		Técnica: La encuesta
cirujano dentista de la red	entre el aprendizaje	profesional y el perfil		
de Salud Abancay?	profesional y el perfil	profesional del cirujano		Instrumento: El cuestionario
	profesional del cirujano	dentista de la red de		
o ¿Cuál es la relación entre	dentista de la red de	Salud Abancay.		
el servicio profesional y el	Salud Abancay.			

perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay? • ¿Cuál es la relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay?	 Determinar la relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay. Determinar la relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay 	 Existe relación entre el servicio profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay. Existe relación entre el compromiso profesional y el perfil profesional del cirujano dentista de la red de Salud Abancay 			La validez de los instrumentos: se realizó por juicio de expertos, constituido por cinco a quienes se les concedió las herramientas oportunas al trabajo de investigación. La confiabilidad de los instrumentos: se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach y Microsoft Excel 2016 con un resultado de 0.922 para la variable capacitación profesional y para la variable perfil profesional un 0,845.
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
			o Desarrollo profesional	 Relacionar conocimientos con habilidades Competitividad Actualización Productividad profesional Perspectiva profesional Habilidades del personal 	1-6
			o Aprendizaje profesional	 Intercambio de conceptos Aprendizaje de interacción Resolución de desafíos profesionales 	7-11

∘ Servicio profesional	Trabajo en equipoMejora en la atenciónSatisfacción del usuario	12-16
Compromiso profesional	 Reflexión sobre responsabilidades Identidad profesional Valoración de la profesión 	17-21
Según Jaramillo para que se pued teniendo habilidad	a desempeñar de manera ad des y conocimientos para te	estar en constante capacitación decuada en su centro de trabajo, ner buena imagen profesional, y bajo y se fortalezca en distintos
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
∘ Funciones	Funciones generalesFunciones especificas	1-5
o Requisitos Conocimientos	 Conocimientos técnicos Programas de especialización 	6-10
- Dogwieitoo	Experiencia generalExperiencia especifica	11
o Requisitos laborales	 Grado académico Capacitaciones	
 Formación académica 		12-14

CARTA DE PRESENTACIÓN EMITIDA POR LA UCV





DRAMME DOGGEST VIAGO

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 16 de Noviembre de 2020

Carta P. 020-2020-UCV-EPG-SP

Dril, Mg, C.O FELICITAS OTAZU LIVON DIRECTORA RED DE SALUD ARANÇAY

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a REINOSO PRADA, STEPHANY; identificada con DNI Nº 70082088 y código de matricusa Nº 7002440465; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresendal quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se enquentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado;

NIVEL DE CAPACITACION PROFESIONAL Y PERFIL PROFESIONAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA RED DE SALUD ABANCAY 2020.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que ustad representa, siendo nuestro(a) astudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimiendos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra Coordinadora General de Programas de Posgrado Somiprosonidales Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



MEMORAMDUN DE PERMISO



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC RED DE SALUD ABANCAY "Año de la Universalización de la Salud"



MEMORÁNDUM Nº77-2020-J- RR/HH-RSAB- DIRESA/APURÍMAC.

DE Abg. MIGUEL QUISPE CHOQUE

JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE SALUD ABANCAY

A : CD INDIRA PICHIHUA BERNALES .

COORDINADORA DE SALUD BUCAL.

ASUNTO BRINDAR FACILIDADES

FECHA : Abancay, 62 de diciembre 2020.

Por medio del presente se comunica a usted, existiendo la solicitud presentada por Stephany Reinoso Prada, estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de salud, se encuentra realizando su trabajo de investigación para obtener su grado académico; Por lo que solicito a Usted Brindar las facilidades que dicha solicitante regulera.

Se adjunta Carta P.20-2020-UVC-EPG-SP emitida por la Coordinadora General de Programas de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

Es cuanto dispengo para su conocimiento y las acciones pertinentes.

Atentamente,

Yazeth the Pinters Commen

Prolongação Cusco NP 755- Alianday - Aguismad - Perió Telefono (083)324985

Www.reddesshedaherrory.gold.cs - Pasebook: NEO de SALIIO Abancey, Apurilinac

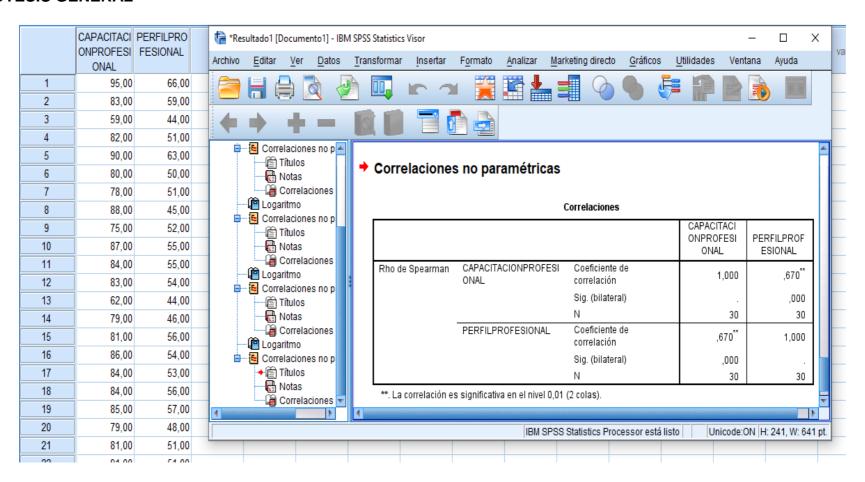


BASE DE DATOS

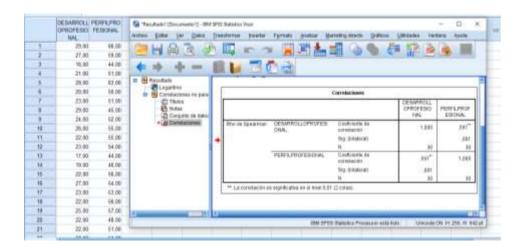
, rud,	TOTALLI								
A A B C D E F G H	J K L M N	O P Q R S T	. U V W X Y Z /	AA AB AC AD AE AF AG AH AI AJ AK AL AM AN AO AP AQ					
1		N PROFESIONAL							
2	DIMENSIONES								
3 DESARROLLO PERSONAL	APRENDIZAJE PROFESIONAL	SERVICIO PROFESIONAL	COMPROMISO PROFESIONAL	N' PERFIL PROFESIONAL					
			L SP CP17 CP18 CP19 CP2(CP21 TOTAL CP TOT						
5 1 5 5 5 5 5 4 29 6 2 4 4 4 5 5 5 5 27			19 5 5 5 5 5 25	95 1 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 66 83 2 4 4 4 4 4 2 4 5 4 5 5 5 5 5 5					
6 2 4 4 4 5 5 5 27 7 3 3 3 2 3 2 3 16		1 2 4 2 4 5 2 2 2 3 4 4	17 4 1 5 4 4 18 15 3 2 4 3 4 16	83 2 4 4 4 4 4 2 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5					
8 4 4 4 4 4 1 4 21		9 4 4 2 5 4	19 5 4 5 4 5 23	82 4 5 5 5 3 5 2 5 4 4 5 4 4 1 2 54					
9 5 5 5 5 5 4 4 28		9 4 4 4 4 5	21 4 5 4 5 4 22	90 5 1 4 4 1 3 4 3 5 4 4 4 5 4 5 5					
10 6 3 3 1 3 5 5 20			19 5 4 5 4 3 21	80 6 4 3 3 1 4 5 5 4 4 4 4 3 1 5 5					
11 7 4 4 4 4 2 5 23			15 4 5 4 4 4 21	78 7 1 4 5 4 5 1 4 2 5 5 4 4 2 5 51					
12 8 5 5 5 5 5 4 29	4 4 5 4 4 2	1 3 4 4 4 4	19 4 5 4 5 1 19	88 8 2 2 4 3 1 4 2 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4					
13 9 4 4 4 4 4 4 24			15 4 5 1 2 4 16	75 9 5 5 3 2 4 1 5 2 5 3 5 5 2 5 5 5 2					
14 10 5 5 4 3 5 4 26			18 4 4 5 4 5 22	87 10 3 4 5 4 5 4 2 5 3 5 4 3 4 4 55					
15 11 3 3 3 4 4 5 22			20 4 5 4 5 4 22	84 11 4 5 4 3 2 2 5 4 5 4 5 4 3 5 55					
16 12 4 4 4 4 5 2 23			18 4 5 4 5 4 22	83 12 4 4 2 2 4 5 5 3 5 3 5 2 5 5 54					
17 13 3 3 2 3 3 3 17			14 3 4 3 4 3 17 15 4 5 5 4 4 22	62 13 4 5 5 2 5 4 2 5 3 5 2 4 1 1 48					
18 14 1 2 3 4 4 5 19 19 15 4 4 3 2 4 5 22			15 4 5 5 4 4 22 17 4 5 4 5 3 21	79 14 5 5 4 4 1 1 5 4 5 4 4 3 1 5 51 81 15 4 4 3 5 4 5 2 5 4 4 5 2 5 56					
20 16 5 5 4 4 5 4 27			18 5 1 4 5 4 19	86 16 2 5 5 2 5 4 3 5 4 4 4 2 5 54					
21 17 3 4 4 4 4 4 23			20 3 4 5 4 5 21	84 17 4 3 4 4 2 3 4 5 4 4 5 2 5 4 53					
22 18 4 4 4 2 4 4 22			20 4 5 4 5 4 22	84 18 4 5 3 5 4 5 2 5 4 4 3 4 3 5 5 56					
23 19 5 2 5 4 5 4 25			17 4 5 4 4 5 22	85 19 5 5 5 2 5 2 5 4 5 4 4 4 2 5 57					
24 # 3 3 4 3 4 5 22	4 3 4 3 4 1	8 4 5 2 4 5	20 4 3 3 4 5 19	79 20 3 4 5 3 3 1 5 4 4 4 3 5 2 5 5 51					
25 21 4 4 1 4 5 4 22	5 4 4 3 3 1	9 4 4 1 4 4	17 4 5 4 5 5 23	81 21 4 5 4 1 4 5 2 5 2 5 4 4 2 4 51					
26 # 4 5 5 5 5 3 27			18 5 4 5 5 4 23	91 22 4 1 5 2 5 3 5 3 5 4 3 4 3 5 52					
27 🛊 5 5 4 4 4 5 27			19 5 4 5 5 4 23	89 23 3 5 3 5 4 2 5 4 3 5 4 1 5 5 54					
28 # 2 4 5 3 3 4 21			17 4 5 4 4 5 22	82 24 5 1 4 1 4 5 3 5 4 4 4 4 2 5 51					
29 # 5 5 4 2 4 4 24			19 4 5 5 4 5 23	88 25 4 5 5 4 5 3 5 4 4 2 5 1 4 4 55					
30 # 3 2 4 4 3 3 19		9 4 5 1 3 4	17 3 4 4 5 4 20 21 5 4 5 4 4 22	75 26 2 2 3 4 3 4 5 4 2 5 4 5 2 5 50					
31 * 5 4 4 5 5 4 27 32 * 4 4 4 4 5 25			21 5 4 5 4 4 22 19 4 4 5 5 4 22	94 27 4 3 4 2 5 5 5 5 5 5 5 4 5 2 4 58 86 28 5 4 5 3 4 4 4 4 5 4 4 4 3 4 57					
33 3 3 3 5 5 4 23			19 4 4 5 5 4 22 14 3 3 4 4 4 18	71 29 4 5 4 2 4 4 3 5 4 3 3 3 2 5 51					
34 \$ 5 4 5 4 5 5 28			19 5 4 5 5 4 23	93 30 5 4 3 3 4 3 5 3 5 5 5 2 5 55					
35		ADISTICOS	10 0 1 20	ESTADISTICOS					
36 VA 1.06 0.9 1.22 0.83 1.13 0.6	0.72 0.69 0.62 0.79 0.79	1.2 1.29 1.1 0.62 0.3	0.44 1.29 0.75 0.52 0.714	VAR 1.37 1.48 0.8 1.7 1.4 1.9 1.48 0.83 0.78 0.616 0.65 1.34 1.63 0.947					

BASE DE SATOS SPSS

HIPOTESIS GENERAL

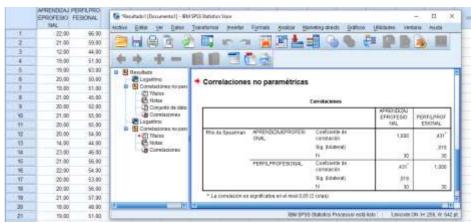


HIPÓTESIS ESPECIFICAS









ANEXO 15 CARTA DE HABER HECHO LA INVESTIGACIÓN



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE APURIMAC RED DE SALUD ABANCAY



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

CARTA

La que suscribe CD YANETH INDIRA PICHIHUA BERNALES Coordinadora de Salud Bucal de la Red de Salud Abancay hace constar que la 5ra.

C.D. STEPHANY REINOSO PRADA

La Cirujano Dentista en mención realizo el trabajo de investigación durante el lapso de 05 días hábiles del presente año en la Red de Salud Abancay, realizando encuestas sobre la capacitación profesional y el perfil profesional de los cirujanos dentistas nombrados de la red de manera virtual, para su proyecto de tesis titulado:

"NIVEL DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PERFIL PROFESIONAL DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DE LA RED DE SALUD ABANCAY 2020"

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

Abancay 18 de diciembre del 2020

Vessels Indiana di Antonia

Prolongeoión Cuaco IIIº 788 Abenday-Apunines Penti To/Micro (MA)-3248E5-324447
seww.neckersatusaterical, pcb ps
Facebook ned be select Adentity, Apprimed