



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Noviembre-Diciembre 2025,
Volumen 9, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6

**COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL CIRUJANO DENTISTA EN
HOSPITALES PÚBLICOS DE LIMA PROVINCIA.
LIMA 2024**

**PROFESSIONAL COMPETENCE AND JOB PERFORMANCE
OF DENTAL SURGEONS IN PUBLIC HOSPITALS IN LIMA
PROVINCE. LIMA 2024**

Berenice Aracely Quispe Pardo
Univ nac Federico Villarreal, Perú

Elsa Regina Vigo Ayasta
Universidad Nacional Federico Villareal, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6.21099

Competencia Profesional y Desempeño Laboral del Cirujano Dentista en Hospitales Públicos de Lima Provincia. Lima 2024

Berenice Aracely Quispe Pardo¹

draberenicearacely@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-5388-0777>

Univ nac Federico Villarreal

Perú

Elsa Regina Vigo Ayasta

elsavigo@unat.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-4090-8887>

Universidad Nacional Federico Villareal

Perú

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en los hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024. Método: Fue un estudio de tipo básico, prospectivo y transversal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, muestreo probabilístico. La población y muestra fueron 62 cirujanos dentistas y el instrumento fue el cuestionario de competencia profesional y cuestionario de desempeño laboral. Resultados: Los resultados presentaron que, el coeficiente de correlación obtenido es 0.921, lo que indica una asociación muy alta entre ambas variables, además, el valor de significación (Sig. = 0.000) confirma que esta correlación es significativa al nivel de 0.01. Asimismo, se observó que existe un vínculo muy alto con un valor de RHO de Spearman de 0.958, entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del cirujano dentista, de igual forma se observó que existe una asociación muy alta con un valor de RHO de Spearman de 0.842, entre las competencias básicas y el desempeño laboral del cirujano dentista, igualmente, existe una asociación muy alta con un valor de RHO de Spearman de 0.853 entre las competencias específicas y el desempeño laboral del cirujano dentista, y a su vez existe una asociación muy alta con un valor de RHO de Spearman de 0.900 entre la competencia profesional y el desempeño laboral según tiempo de servicio. Conclusión: Se concluye que, la competencia profesional del cirujano dentista se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los hospitales públicos en Lima Provincia, Lima 2024

Palabras clave: competencia profesional, desempeño laboral, cirujano dentista

¹ Autor principal.

Correspondencia: draberenicearacely@gmail.com

Professional Competence and Job Performance of Dental Surgeons in Public Hospitals in Lima Province. Lima 2024

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between professional competence and job performance of dental surgeons in public hospitals in Lima province, Lima, 2024. **Method:** This was a basic, prospective, cross-sectional study with a quantitative approach, a non-experimental, correlational design, and probabilistic sampling. The population and sample consisted of 62 dental surgeons, and the instruments used were a professional competence questionnaire and a job performance questionnaire. **Results:** The results showed a correlation coefficient of 0.921, indicating a very strong association between the two variables. Furthermore, the significance level ($\text{Sig.} = 0.000$) confirms that this correlation is significant at the 0.01 level. Furthermore, a very strong correlation was observed, with a Spearman's rho of 0.958, between generic competencies and the job performance of dental surgeons. Similarly, a very strong association was found, with a Spearman's rho of 0.842, between basic competencies and the job performance of dental surgeons. Likewise, a very strong association was found, with a Spearman's rho of 0.853, between specific competencies and the job performance of dental surgeons. Finally, a very strong association was found, with a Spearman's rho of 0.900, between professional competence and job performance according to length of service. **Conclusion:** It is concluded that the professional competence of dental surgeons is significantly related to job performance in public hospitals in Lima Province, Lima 2024

Keywords: professional competence, job performance, dental surgeon

*Artículo recibido 10 octubre 2025
Aceptado para publicación: 15 noviembre 2025*



INTRODUCCIÓN

El ejercicio del profesional de odontología requiere demostrar una práctica competente de forma integral, es decir; que abarque distintas áreas de atención mediante un proceso odontológico asistencial con un nivel de excelencia en el servicio, por tanto, se debe tener factores como las competencias profesionales, características integrales de cualidades competitivas y personales, que reflejen el nivel de competencia y experiencia suficiente para realizar un tipo de actividad (Umrzokova y Pardaeva, 2020). Además, el desempeño laboral es una acción realizada en el ámbito del trabajo, la profesión o el oficio, y que es llevada a cabo debido a las capacidades propias de la persona que lo ejecuta (Rivero, 2019).

Asimismo, en el contexto internacional, el Consejo Europeo de Ámsterdam en 1997 sugirió que se priorizara el desarrollo de las competencias profesionales para ofrecer a los trabajadores las mejores adaptaciones posibles de acuerdo con las demandas del entorno laboral (Comisión Europea, 2017). Asimismo, en el desempeño del empleado existe factores como el cansancio, el exceso de responsabilidad en sus funciones, los conflictos profesionales, la situación socioeconómica, la familia, la baja productividad y la eficiencia laboral (Izar et al., 2011).

A nivel Latinoamericano, en Colombia, los odontólogos que trabajaban en equipos de salud pública reportaron más horas de trabajo y asumieron roles de liderazgo. Sin embargo, quienes desempeñaban estas funciones tenían niveles más bajos de competencia profesional en salud (Cadavid, 2020). Asimismo, en México, el campo de la odontología requirió conocimientos básicos de principios administrativos, así como de competitividad, innovación y empleabilidad, por tal motivo, es esencial realizar capacitaciones orientadas al fortalecimiento de las áreas administrativas y otras para asegurar un eficiente servicio (Morales et al., 2023).

A nivel nacional, en relación con los recursos humanos, en el Informe INFORHUS del Ministerio de Salud en el año 2020 presentó 7,289 odontólogos distribuidos en el MINSA y Gobiernos Regionales (5,470), ESSALUD (824), FFAA (350), PNP (148) INPE (36), Ministerio Público (54), Ministerio de Educación (8) y en Sector Privado (399) (MINSA, 2024). Asimismo, en Perú, se debería tener un odontólogo por cada 2 mil individuos; no obstante, por cada uno existen 600 o 700 individuos, lo que indica una escasez de odontólogos. Según estudios, en Perú habría casi 60 mil cirujanos dentistas, de



los cuales solo 5470 (9,11%) trabajaban en el MINSA (Colegio Odontológico del Perú, 2019).

Asimismo, el estudio tiene como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la competencia profesional y desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima, 2024?.

Respecto a la justificación, el estudio se justifica teóricamente porque la bibliografía existente desarrolla el tema de competencias a nivel general siendo escasa la existencia de bibliografía relacionada específicamente con odontología y además, se realizaron consultas bibliográficas actualizada, cuyas teorías hacen un gran aporte al conocimiento del tema. Además, se justifica prácticamente porque constituye una gran ventaja para el país contar con profesionales capacitados y efectivos, con habilidades adicionales necesarias para enfrentar emergencias o tiempos de crisis y por tanto, se garantiza que los cirujanos dentistas tengan acceso a los recursos para mantener actualizados sus conocimientos médicos y desarrollar sus competencias profesionales para brindar un óptimo servicio odontológico. También, es de justificación metodológica porque utilizó sistemática y rigurosamente, los métodos para la recolección, análisis e interpretación de datos. El desarrollo de las técnicas como las encuestas y los cuestionarios como instrumento fueron validados y confiables, para ser empleado en futuras investigaciones.

Por otro lado, se exploran los antecedentes internacionales, destacando a Muzevic (2023) en Argentina, tuvo como propósito identificar las competencias socioemocionales y profesionales en el desempeño laboral de los odontólogos. Su metodología fue cuantitativa y se encuestó a 192 profesionales. Los resultados presentaron que, las materias en las que se desempeñó el coordinador de tareas prácticas incluyen un 90% de actividades prácticas de atención al paciente. Se concluyó que, se determinó el desempeño de las competencias profesionales presenta deficiencias en tareas específicas, pero también reconocieron fortalezas como la formación integral, la planificación personalizada del tratamiento y los criterios clínicos desarrollados.

Sánchez et al. (2022) en México, tuvieron el propósito de determinar el grado de competencia con el cual egresa el cirujano dentista medido por su servicio social. Tuvo una metodología tipo descriptiva, simple con un enfoque mixto y se encuestó a 99 pasantes egresados cirujanos dentistas. Los resultados demostraron que, los egresados se encuentran competentes de forma general en cada área del modelo curricular.



En conclusión, los egresados mostraron conocimientos básicos en el diagnóstico de enfermedades tanto bucales como degenerativas, aunque su grado de competencia es baja en la actividad investigativa y de capacitación.

Cadavid (2020) en Colombia, tuvo como fin examinar el vínculo entre las competencias laborales y las competencias esenciales del odontólogo. Su metodología fue cuantitativa y se encuestó a profesionales odontólogos. Los resultados presentaron que, de los profesionales, el 33,3% desempeñaba funciones administrativas, el 22,2% funciones directivas y el 33,3% funciones asistenciales. Se concluyó que, los odontólogos que laboran en los equipos de salud pública y tienen mayor tiempo de trabajo y responsabilidades de dirección tuvieron mayores niveles de competencias laborales y fundamentales en salud.

Espinosa et al. (2020), en México, en su artículo tuvieron como propósito evaluar el desarrollo de los dominios de la competencia clínica en universitarios de odontología. Su metodología fue cuantitativa y se encuestó a 120 estudiantes odontólogos. Los resultados presentaron que, el 53.2% tuvieron un eficiente plan de tratamiento y el 65.4% desarrollaron bien sus habilidades técnicas. Se concluyó que, la evaluación del desarrollo de competencias clínicas en odontopediatría permitió identificar con precisión las competencias que se desarrollan adecuadamente y las que no lo están en el proceso educativo.

López (2019) en España, planteó como propósito examinar las competencias profesionales específicas en la especialidad de estomatología general integral. Su metodología fue descriptiva, transversal y se encuestó a 28 expertos encargados de valorar las competencias identificadas. En los resultados el 60% de estomatólogos encargados de valorar las competencias estuvo muy de acuerdo con cada una de ellas, y más del 20% en acuerdo con todas. En conclusión, se consideró que las competencias evaluadas y valoradas bajo el método científico, son eficaces para aumentar la calidad de atención estomatológica.

Mita (2018) en Bolivia, tuvo como objetivo conocer las competencias laborales y técnicas necesarias que reformulen los ejes de formación en odontología. Su metodología fue cualitativa, su diseño fue sociocrítico y se entrevistó a 10 docentes de Odontología.



Como resultados se evidenció que, no todas las tareas del plan de estudios estaban relacionadas con la docencia, mientras que otras eran necesarias según las competencias; en cuanto a las competencias profesionales, era esencial tener un gran conocimiento de anatomía, histopatología y embriología.

Por otra parte, se exploran los antecedentes nacionales (Perú) comenzando con Quispe (2023), cuyo propósito fue identificar las competencias profesionales y su asociación con el desempeño laboral del odontólogo. Su metodología fue cuantitativa, transversal y se encuestó a 64 cirujanos dentistas. Los resultados presentaron que, la competencia profesional se vincula con el desempeño laboral (54.68%). Se concluyó que, fue fundamental desarrollar competencias y evaluar al egresado para que posteriormente pueda ser certificado en función de sus capacidades en el desempeño de sus funciones. Daza (2021) en Lima, tuvo como fin evaluar la asociación existente entre el conocimiento de la competencia profesional y la calidad de atención de los cirujanos dentistas. Fue una metodología correlacional, observacional y se encuestó a 379 cirujanos dentistas. Los resultados presentaron que, el 92.1% evidenció un conocimiento muy bueno en cuanto a la responsabilidad profesional y la calidad de atención. Las pruebas estadísticas arrojaron que no hay significancia entre las variables. La experiencia de la muestra se estableció en 5 años para el año 2020.

Alay (2021) en Chiclayo, tuvo como propósito proponer un modelo de formación profesional en odontología que estuviese conforme a los avances científicos y tecnológicos, a fin de desarrollar competencias en los universitarios. En su metodología se usó la técnica de la observación en una muestra de 20 estudiantes egresados. El resultado obtenido fue un 75% de desarrollo de competencias en los universitarios. En las conclusiones se logró realizar un modelo de formación profesional en odontología con fin de que el egresado posea un nivel de competencia profesional elevado en el campo laboral, contando con un amplio conocimiento teórico-práctico, dentro del marco del desempeño como odontólogo integral.

Caycho (2020) en Lima, tuvo como fin identificar el vínculo entre las competencias profesionales y el nivel de competencias de los odontólogos. Su metodología fue correlacional y tuvo una población de 3425 cirujanos dentistas. Los resultados arrojaron que los instrumentos utilizados para evaluar las competencias laborales tienen validez y una alta confiabilidad =0,9. En cuanto al vínculo de variables se determinó que entre variables existe asociación.



Carlos (2020) en Lima, tuvo como objetivo identificar la efectividad del Plan de capacitación acerca del código de ética en los odontólogos que participaron, relacionada con las demandas más comunes en el COP. Su metodología fue cuasi experimental y se encuestó a 33 cirujanos dentistas. Para las pruebas estadísticas se realizó el método no paramétrico de Wilcoxon, con una significancia $p=0,000$; lo que demostró que el Plan de capacitación es de efectividad significativa en capacidades cognitivas procedimentales y actitudinales en los odontólogos. En conclusión, se recomendó hacer el Plan de Capacitación para los odontólogos pre colegiados, ya que posee un alto grado de efectividad de modo que ayude a minimizar el riesgo de demandas.

Pachas et al. (2019) en Lima, tuvieron como propósito determinar la autopercepción de los egresados de Odontología en cuanto al logro de las competencias genéricas. Su metodología fue cuantitativa y se encuestó a 137 egresados de odontología. Los resultados presentaron que, el 54% considera se encuentra en un nivel 3 respecto a la competencia denominada resuelvo problemas. Se concluyó que, en el contexto del trabajo en grupo, la competencia en TICS y el dominio del idioma no se reconocerían automáticamente como presentes en la mayoría de los graduados.

De igual manera, en el estudio se abordó las teorías relacionadas al tema respecto a la competencia profesional en la cual el modelo de McClelland de 1973 presentó que, la designación de competencia profesional identifica el potencial de la persona que se puede observar, como los conocimientos y las habilidades profesionales, además, aparece el potencial de la persona que no se puede notar, sino que requiere tiempo o interacción, el potencial latente en la persona, como la personalidad, la actitud y la motivación (Pisitkasem et al., 2021). También el modelo de Le Boterf de 2001 presentó que, la competencia está siempre ligada al mecanismo de medición que se le aplica y siempre depende de la mirada que cae sobre ella y lo que se evalúa no es la competencia en sí, sino lo que se llama competencia, a través del mecanismo de evaluación (instrumentos, reglas, instancias) (Farinha y Martins, 2024).

Respecto a las teorías relacionadas al desempeño laboral, el modelo de desempeño de Campbell de 1990 manifiesta que, el desempeño de los empleados es vital tanto para los usuarios como para las compañías y las personas de alto desempeño son recompensadas con bonificaciones y oportunidades de ascenso, mientras que, las organizaciones obtienen una ventaja competitiva y mayores retornos financieros (Van, 2021).



Además, el modelo de desempeño de la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan de 2000 señala que, cuando los individuos están muy motivados, tienden a mantenerse comprometidos y persistir durante más tiempo, y adquieren conocimientos de una forma más coherente, aplican sus conocimientos con mayor frecuencia y logran un mayor rendimiento a largo plazo (Wang et al., 2019).

Asimismo, se aborda las bases conceptuales definiendo así la variable competencia profesional la cual es aquella que se constituye en atributos propios de los niveles de desarrollo profesional o laboral y para alcanzar las competencias de cada nivel fue necesario una formación adecuada, con las herramientas necesarias que permitan desarrollar habilidades y elevar la actitud del individuo a un grado profesional (Miranda et al., 2019). Además, la variable desempeño laboral es la suma de las tareas que todos los empleados realizan para la empresa y varía de un empleado a otro dependiendo de una serie de factores, incluido el esfuerzo, la capacidad, la conducta y la manera de completar sus tareas de cada empleado (García, 2023).

Acorde a lo descrito el objetivo de investigación fue: Determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en los hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024.

Finalmente, la hipótesis general fue: La competencia profesional del cirujano dentista se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los hospitales públicos en Lima Provincia, Lima 2024.

Y como específicos: Existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias genéricas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024; Existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias básicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024; Existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias específicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024; Existe relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima Provincia según tiempo de servicio; y Existe relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia según sexo.



METODOLOGÍA

El enfoque fue cuantitativo. Se desarrolló un análisis estadístico para examinar la asociación de las variables. Para la medición se utilizaron indicadores que se señalaron en el Marco Teórico. El enfoque cuantitativo recoge, procesa y analiza los datos de forma numérica acerca de las variables determinadas con anterioridad (Jiménez, 2020). Además, fue de tipo básico. En el caso de este tipo de estudio brinda la oportunidad al investigar de generar un conocimiento nuevo, al conceptualizar las ideas y redefinir las categorías (Espinoza & Ochoa, 2021). Asimismo, el diseño fue no experimental. En el caso de las investigaciones no experimentales los estudios se realizan en base a una población pequeña, ya que no se busca una generalización de los resultados sino un estudio profundo de casos concretos (Redondo & Fuentes, 2019). También fue correlacional. El estudio correlacional es aquel que busca la comprobación del vínculo de las variables y se realiza mediante una prueba probabilística. De acuerdo con Jiménez (2020), en el muestreo probabilístico, cada elemento posee una probabilidad conocida, que no excede de aparecer en la muestra. De igual manera, en la población participaron los cirujanos dentistas pertenecientes a los hospitales públicos de Lima provincia de nivel II-2 correspondientes al MINSA y a ESSALUD, representado por 62 cirujanos dentistas que conforman el 100% de la población, distribuidos en dos hospitales de referencia regional y 7 hospitales de apoyo, en este caso se tomó a todo el universo de cirujanos dentistas, siendo una población de tipo censal. También, en la muestra, la población fue pequeña por ende se consideró la totalidad de esta por “muestra censal”; es decir los 62 cirujanos dentistas que laboran en los hospitales públicos de Lima provincia. La muestra censal es la muestra en el que están presentes todos los miembros de la población, ello hace referencia a todos los odontólogos. Para la evaluación de la variable competencia profesional se aplicó el cuestionario denominado competencia profesional del cirujano dentista. Este cuestionario tuvo 12 preguntas que corresponden a las dimensiones que son las competencias básicas (4 preguntas), genéricas (4 preguntas), y específicas (4 preguntas). Se usó la escala de Likert para la codificación de las respuestas, las cuales se clasificaron en: Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), y Nunca (1); lo que generó un puntaje correspondiente a óptimo (entre 45 y 60 puntos), aceptable (entre 29 a 44 puntos), y deficiente (< 28 puntos). Los niveles y rangos para la dimensión competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas correspondió a óptimo (entre 16 y 20 puntos),



aceptable (entre 10 a 15 puntos), y deficiente (entre 4 a 9 puntos). La variable desempeño laboral se evaluó a través de un cuestionario denominado desempeño laboral del cirujano dentista, que consta de 15 preguntas, cuya codificación se hizo a través de la escala de Likert: Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), y nunca (1); cuya puntuación se clasificó en: Bueno (entre 56 y 75 puntos), Regular (entre 36 y 55 puntos), y malo (< 35 puntos). Los niveles y rangos para la dimensión planificación, dimensión responsabilidad, dimensión capacidad laboral, dimensión calidad de trabajo y dimensión confidencialidad correspondió a Bueno (entre 12 y 15 puntos), Regular (entre 8 y 11 puntos), y malo (entre 3 y 7 puntos). Por último, en las consideraciones éticas se mantuvieron los principios de autonomía con el consentimiento informado por parte de los odontólogos que fueron consultados por medio del instrumento de medición, explicando previamente el propósito general del estudio. Se respetó la voluntad de los participantes en el estudio. Se trató a los participantes con equidad respetando la igualdad y sin ningún tipo de discriminación. La información recopilada se mantuvo en estricta confidencialidad y fue utilizada únicamente con propósito académico, por lo que no será motivo de perjuicio para ninguno de los participantes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De la hipótesis general

Ha: La competencia profesional del cirujano dentista se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los hospitales públicos en Lima Provincia, Lima 2024.

Tabla 1 correlación de competencia profesional y desempeño laboral

		Competencia Profesional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,921**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,921**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

El análisis del coeficiente de correlación obtenido es 0.921, lo que presenta una asociación alta entre ambas variables. Asimismo, el valor de (Sig. = 0.000) confirma que esta correlación es significativa al nivel de 0.01, concluyendo que la competencia profesional del cirujano dentista se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los hospitales públicos en Lima Provincia, Lima 2024.



De la hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias genéricas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024.

Tabla 2 correlación de competencias genéricas y el desempeño laboral

		Competencia Genérica	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencia Genérica	Coeficiente de correlación	1,000 ,958**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	62 62
Desempeño Laboral		Coeficiente de correlación	,958** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	62 62

El análisis del coeficiente de correlación obtenido es 0.958, lo que presenta una asociación alta entre variables. Además, el valor de (Sig. = 0.000) confirma que esta correlación es significativa al nivel de 0.01, concluyendo que existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias genéricas y el desempeño laboral del cirujano dentista.

De la hipótesis específica 2, Existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias básicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024.

Tabla 3 correlación de competencias básicas y el desempeño laboral

		Competencia Básica	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencia Básica	Coeficiente de correlación	1,000 ,842**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	62 62
Desempeño Laboral		Coeficiente de correlación	,842** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	62 62

El análisis del coeficiente de correlación obtenido es 0.842, lo que presenta una asociación alta entre variables. Además, el valor de (Sig. = 0.000) confirma que esta correlación es significativa al nivel de 0.01, concluyendo que existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias básicas y el desempeño laboral del cirujano dentista.



De la hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias específicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024.

Tabla 4 correlación de competencias específicas y el desempeño laboral

			Competencias Específicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Específicas	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

El análisis del coeficiente de correlación obtenido es 0.853, lo que presenta una asociación alta entre variables. Además, el valor de (Sig. = 0.000) confirma que esta correlación es significativa al nivel de 0.01, concluyendo que existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias específicas y el desempeño laboral del cirujano dentista.

De la hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima Provincia según tiempo de servicio.

Tabla 5 correlación de competencia profesional y tiempo de servicio

			Competencia Profesional	Tiempo de servicio
Rho de Spearman	Competencia Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Tiempo de servicio	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

El análisis del coeficiente de correlación es 0.900, lo que presenta una asociación alta entre variables. Asimismo, el valor de (Sig. = 0.000) confirma que esta correlación es significativa al nivel de 0.01, concluyendo que existe relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista.



De la hipótesis específica 5

Ha: Existe relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia según sexo.

Tabla 6 correlación de competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de lima provincia según sexo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,564 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	59,954	2	,000
Asociación lineal por lineal	39,305	1	,000
N de casos válidos	62		

La prueba de chi-cuadrado de Pearson se empleó en este estudio porque permite evaluar la asociación entre variables categóricas, como la competencia profesional y el desempeño laboral (ambas ordinales) y el sexo (nominal, con categorías masculino/femenino). Los resultados presentan un valor de chi-cuadrado de Pearson de 47.564 con 2 grados de libertad y una significancia de 0.000, de manera similar, la razón de verosimilitud (59.954) y la asociación lineal por lineal (39.305) también presentan un valor de significación de 0.000. Dado que la significancia es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que significa que existe una relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia según sexo, aceptándose así la hipótesis alterna (H_a).

Por otra parte, la prueba de Razón de verosimilitud arrojó un valor de 59.954 con un nivel de significancia $p = 0.000$, lo que evidencia que la relación entre las variables analizadas no es producto del azar. Este resultado indica que existe una asociación estadísticamente significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista según el sexo, mostrando que el factor sexo influye de manera diferenciada en dicha relación.

Asimismo, la prueba de Asociación lineal por lineal obtuvo un valor de 39.305 con significancia $p = 0.000$, confirmando la existencia de una tendencia lineal clara y significativa entre las variables.



Esto implica que a medida que se incrementa la competencia profesional, también se observa una mejora progresiva en el desempeño laboral, manteniendo un patrón lineal sólido y estadísticamente respaldado.

Por otra parte, de acuerdo a la discusión el estudio tiene el objetivo general denominado determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en los hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024 y se presenta que, el 53.2% se encuentran en un nivel aceptable en su competencia profesional, mientras que el 30.6% alcanza un nivel bueno en el desempeño laboral. De manera semejante, Ortiz (2018) presenta que, el 65.8% tiene altos niveles de competencia profesional y el 60.8% tiene altos niveles de desempeño laboral. Asimismo, Caycho (2020) establece una política investigativa que desarrolla la evaluación del desempeño y competencias profesionales en los ámbitos laborales del primero, segundo y tercer nivel de atención para posteriormente expandirla a los servicios de salud del segundo y tercer nivel de atención, buscando la relación entre lo educativo, lo ocupacional y la salud pública. Además de ello, la teoría de Cadavid (2020) señala que, los odontólogos realizan tareas relacionadas con la salud para diversos públicos y usuarios del sistema de salud, ellos transfieren conocimientos, habilidades y herramientas para analizar el panorama de salud mediante la supervisión, la capacitación en el trabajo y la educación permanente del personal.

Al analizar el primer objetivo específico denominado determinar la relación entre la competencia profesional en su dimensión: Competencias genéricas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024, se presenta que el 61.3% tiene un nivel aceptable en sus competencias genéricas, mientras que el 30.6% alcanza un nivel bueno en el desempeño laboral. De manera similar, Pachas et al. (2019) en su estudio señaló que el 83,9% tiene altos niveles de competencias genéricas, mientras que 64.09% se desempeña eficientemente en su área laboral. Por el contrario, Muzevic (2023) menciona que, particularmente en odontología, la evaluación tiende a ser procedural, es decir, técnica, y probablemente implica evaluar competencias genéricas con descriptores precisos relacionados con la comunicación, además, el desempeño laboral de los odontólogos es excelente debido a que los profesionales saben solucionar los conflictos que existen en el camino, tienen una alta motivación y se preocupan por el bienestar del paciente. Además, Mita (2018) en su estudio concluye que, los odontólogos deben formarse con valores éticos para presentar a los



usuarios una imagen clara y precisa del manejo de un diagnóstico y plan de tratamiento adecuados, por otro lado, el desempeño laboral del odontólogo se evalúa por su compromiso ético y su capacidad para inspirar confianza al usuario, por tanto, un desempeño óptimo requiere una combinación equilibrada de habilidades técnicas, comunicación eficaz y principios éticos esenciales.

Al evaluar el segundo objetivo específico denominado determinar la relación entre la competencia profesional en su dimensión: Competencias básicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024, se evidencia que, el 54.8% se encuentra en un nivel aceptable en sus competencias básicas, mientras que el 30.6% alcanza un nivel bueno en el desempeño laboral. De manera similar, Quispe (2023) señala que, las competencias básicas y el desempeño laboral tuvieron un nivel bueno en un porcentaje del 51.56% debido a que los odontólogos se encuentran motivados para brindar una atención optima al usuario. En ese sentido, Sánchez et al. (2022) de manera similar manifiesta que, las competencias básicas pueden ayudar a desarrollar habilidades que incluyan el pensamiento estratégico, las habilidades organizativas, la solución de conflictos y las estrategias para mejorar el rendimiento porque estas son las habilidades que buscan los profesionales de la salud de las generaciones más jóvenes.

Por otro lado, respecto al tercer objetivo específico denominado determinar la relación entre la competencia profesional en su dimensión: Competencias específicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024, se evidencia que, el 43.5% se encuentra en un nivel aceptable en sus competencias específicas, mientras que el 30.6% alcanza un nivel bueno en el desempeño laboral. De manera similar Alay (2021), señala que el 75% de los odontólogos tienen altos niveles de competencias específicas y de desempeño laboral. Por el contrario, la teoría de López (2019) indica que, las competencias específicas demandan el máximo nivel de responsabilidad porque se implementan en un nivel superior de formación integrada, especialmente en el sector salud, donde trabajar con seres humanos conlleva un mayor nivel de responsabilidad y, en consecuencia, mayores exigencias.

Asimismo, en el cuarto objetivo específico denominado determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia según tiempo de servicio, se presenta que, en cuanto al tiempo de servicio, se presenta una gran concentración



de casos en los rangos de 11-15 años que representa el 29,0% de los cirujanos dentistas. Por el contrario, en la tesis de Ortiz (2017) se descubre que a mayor tiempo de servicio hay un alto nivel de competencia laboral, mientras que a menor tiempo de servicio hay un nivel bajo o normal de competencia laboral. Además, Daza (2021) similarmente indica que, los odontólogos que tienen entre 0 y 5 años de tiempo de servicio no ejecutan eficientemente su competencia profesional y desempeño laboral debido a que no tuvieron suficiente práctica en su formación profesional.

Por último, respecto al quinto objetivo específico denominado determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia según sexo, se evidencia que, predomina el sexo masculino, que representando al 58,1% de los casos, frente al 41,9% correspondiente al sexo femenino. De manera similar, Carlos (2020) señala en su estudio que, el 54,5% son mujeres y el 45,5% son hombres que tienen altos niveles de competencia profesional y el desempeño laboral en un hospital. Asimismo, Espinosa et al. (2020) manifiesta que, el 75% son odontólogas y el 25% odontólogos, por ende, cabe resaltar que, se contrata a más mujeres porque tienden a desarrollar mejor su competencia profesional y logra desempeñarse eficientemente en su área laboral.

CONCLUSIONES

Se observó que existe una asociación muy alta con un valor de RHO de Spearman de 0.921 lo que confirma que la competencia profesional del cirujano dentista se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los hospitales públicos en Lima Provincia, Lima 2024.

Se observó que existe un vínculo muy alto con un valor de RHO de Spearman de 0.958, lo que confirma que existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias genéricas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024.

Se observó que existe una asociación muy alta con un valor de RHO de Spearman de 0.842, lo que confirma que existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión: Competencias básicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024.

Se observó que existe una asociación muy alta con un valor de RHO de Spearman de 0.853, lo que confirma que existe relación entre las competencias profesionales en su dimensión.



Competencias específicas y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia, Lima 2024.

Se observó que existe una asociación muy alta con un valor de RHO de Spearman de 0.900, lo que confirma que existe relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral según tiempo de servicio.

Los resultados presentan un valor de chi-cuadrado de Pearson de 47.564 con 2 grados de libertad y una significancia de 0.000, de manera similar, la razón de verosimilitud (59.954) y la asociación lineal por lineal (39.305) también presentan una significancia de 0.000. Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que significa que existe una relación significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral del cirujano dentista en hospitales públicos de Lima provincia según sexo, aceptándose así la hipótesis alterna (H_a).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alay, V. (2021). Modelo de formación profesional en odontología según avance científico y tecnológico para el desarrollo de competencias en una Universidad Privada. [Tesis de Doctorado en Educación]. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. <https://n9.cl/kgiqw>
- Cadavid, P. (2020). Correspondencia entre competencias laborales y competencias esenciales en salud pública del odontólogo y el trabajador social que integran los equipos de salud pública del departamento de Caldas 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Manizales]. Archivo digital. <https://n9.cl/k3rl2>
- Carlos, A. (2020). Efectividad del plan de capacitación sobre el código de ética y su relación con las demandas más frecuentes en el Colegio de Odontólogos del Perú. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal] Repositorio de la UNFV. <https://n9.cl/pnexq>
- Caycho, F. (2020). Competencias profesionales de atención primaria de salud y su relación con las competencias laborales en cirujanos dentistas que laboran en establecimientos de Lima Metropolitana, 2019. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://n9.cl/sv6vw>
- Colegio Odontológico del Perú (2019). Sobre población de odontólogos en el Perú tiene como una de sus consecuencias a la publicidad engañosa, afirmó el decano nacional del COP.



<https://n9.cl/4jomml>

Comisión Europea (2017). Consejo europeo de Amsterdam 16 y 17 de junio de 1997 conclusiones de la presidencia. <https://n9.cl/yqt2oa>

Daza, J. (2021). Conocimiento de responsabilidad profesional y calidad de atención según años de experiencia profesional en cirujanos dentistas de Lima, 2020. (Tesis para optar el grado de Doctor en Salud). Universidad Norbert Wiener, Escuela de Posgrado. <https://n9.cl/x816q0>

Espinosa, O., Sánchez, M., Leenen, I., & Martínez, A. (2020). Evaluación del desarrollo de la competencia clínica en odontopediatría con el examen clínico objetivo estructurado. *Investigación en educación médica*, 9(34), 53-62. <https://n9.cl/odygy>

Espinoza, L., & Ochoa, J. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica Peruana*, 3 (2). <https://n9.cl/ane19c>

Farinha, C., & Martins, F. (2024). The competent professional profile demanded in the world of work: challenges and perspectives in the organizational context. *ARACÊ*, 6(4), 19311-19323. <https://n9.cl/5l6tf2>

García, J. (2023). Human talent management and job performance: a non-experimental study in an interregional clinic. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(4), 1-24. <https://doi.org/10.51798/sijis.v4i4.711>

Izar, J., Cortés, C., & López, H. (2011). Factores que afectan el desempeño académico de los estudiantes de nivel superior en Rioverde, San Luis Potosí, México. *CPU-e Revista de Investigación Educativa*, (12), 1-18. <https://n9.cl/7uzwi0>

Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Tech Convergence Revista Científica*, 4 (1), pp. 59-68. <https://n9.cl/dzn6w>

López, A. (2019). Competencias profesionales específicas en la especialidad de estomatología general integral. *Medisan*, 23 (6). <https://n9.cl/6pb13f>

MINSA (2024). Información de Recursos Humanos en el Sector Salud Perú 2023. <https://n9.cl/curkf4>

Mita, C. (2018). Competencias laborales y técnicas necesarias que reformulen los ejes de formación práctica, de la estructura curricular de la Carrera de Odontología de la Universidad de Aquino Bolivia. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Archivo digital. <https://n9.cl/fuf7t>



Miranda, A., Gruezo, R., Borroto, E., Ramos, M., & García, J. (2019). Posgrados en Odontología: propuesta internacional. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 33 (1), e1558. <https://n9.cl/xtbm>

Morales, M., López, R., López, M., & Calderón, J. (2023). Competencias administradoras y de gestión en la práctica odontológica. *RIDE, Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo*, 14 (27). <https://n9.cl/lkd8fc>

Muzevic, P. (2023). Competencias socioemocionales y profesionales en el desempeño y en la inserción laboral de las/os graduadas/os de la Carrera de Odontología de la Universidad Nacional de Río Negro. [Tesis de Maestría, Universidad Internacional Iberoamericana]. Archivo digital. <https://n9.cl/wqfdt>

Pachas, F., Sueng, L., Vásquez, J., & Mormontoy, W. (2019). Autopercepción de competencias genéricas de egresados de Odontología año 2016-2017, de una universidad privada, en Lima-Perú. *Odontología Sanmarquina*, 22(4), 261-269. <https://n9.cl/gulvfa>

Pisitkasem, A., Kanchanasuvarna, S., PromjuiM, S., & Chanpayom, B. (2021). The Concept of 21st Century Lecturer Competencies in Higher Educational Institutions in Thailand. RSU International Research Conference, 1(1), 1-8. <https://n9.cl/oxcm4v>

Quispe, B. (2023). Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral del cirujano dentista en la red de salud Huaral Chancay, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://n9.cl/l9awx>

Redondo, P., & Fuentes, J. (2019). La investigación sobre el aprendizaje – servicio en la producción científica española. *Revista Complutense en Educación*, 31 (1), pp. 69-83. <https://n9.cl/o4cvf>

Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. <https://n9.cl/vm584>

Sánchez, M., Ocampo, M., Bernal, R. & Medina, J. (2022). Competencias de egresados pasantes de cirujano dentista de la Universidad Autónoma del Estado de México. Conacyt, pp. 43-58. <https://n9.cl/ugs7y>

Umrzokova, G., & Pardaeva, S. (2020). Developing teachers' professional competence and critical thinking is a key factor of increasing the quality of education. *Mental Enlightenment Scientific-*



- Methodological Journal, 1(1), 66–75. <https://n9.cl/anwn3>
- Van, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1), 1-11. <https://n9.cl/woble>
- Wang, C., Liu, W., Kee, Y., & Chian, L. (2019). Competence, autonomy, and relatedness in the classroom: understanding students' motivational processes using the self-determination theory. *Heliyon*, 5(7), 1-12. <https://n9.cl/j2x2h>

