



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA DE ODONTOLOGÍA

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS ODONTÓLOGOS DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA SEGÚN LOS EMPLEADORES EN LOS
CANTONES ORIENTALES DEL AZUAY, 2019.

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ODONTÓLOGO**

AUTOR: ANDRÉS MAURICIO CHASI PEÑAFIEL

DIRECTOR: OD. ESP. MARÍA DANIELA CALLE PRADO

CUENCA - ECUADOR

2020

*Yo me gradúe en los
50 años de La Cato!*

DECLARACIÓN:

Yo, **Chasi Peñafiel, Andrés Mauricio** declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado la totalidad de las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento; y eximo expresamente a la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

La UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y normatividad institucional vigente.

.....

Autor/a: Chasi Peñafiel, Andrés Mauricio

C.I.: 010592127

CERTIFICACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

Sra. Dra. Liliana Encalada Verdugo

COORDINADORA DEL DPTO. DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación denominado **“Desempeño laboral de los graduados Odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en los Cantones Orientales del Azuay, 2019.”**, realizado por **Chasi Peñafiel, Andrés Mauricio**, ha sido inscrito y es pertinente con las líneas de investigación de la Carrera de Odontología, de la Unidad Académica de Salud y Bienestar y de la Universidad, por lo que está expedito para su presentación.

Cuenca, Julio de 2020

.....

Dr. Ebingen Villavicencio Caparó

DPTO. DE INVESTIGACIÓN ODONTOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Sra. Dra. Liliana Encalada Verdugo

COORDINADORA DEL DPTO. DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación denominado **“Desempeño laboral de los graduados Odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en los Cantones Orientales del Azuay, 2019.”**, realizado por Chasi Peñafiel, Andrés Mauricio, ha sido revisado y orientado durante su ejecución, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación, por lo que está expedito para su sustentación.

Cuenca, Julio de 2020

.....

Tutor/a: Calle Prado, María Daniela, Od.Esp.

DEDICATORIA.

A Dios, por ser mi fuente de bondad, mi guía permanente y mi apoyo espiritual.

A mis padres, especialmente a mi Madre quien es un pilar fundamental en mi vida, por su apoyo incondicional y brindarme todo su cariño.

A mi hija Amelia y a mi hijo Miguel quienes son mi impulso a salir adelante día a día a pesar de las adversidades que se presentan en la vida.

EPÍGRAFE.

Las raíces de la educación son amargas, pero la fruta es dulce.

Aristóteles.

AGRADECIMIENTOS:

A mis padres y hermanos, por confiar en mí, por brindarme su sabiduría sus valores y sobre todo su amor.

Agradezco a mi tutora por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión de mi tesis, a todas las personas que me acompañaron en este transcurso de tiempo infundiéndome ánimo para salir adelante.

¡Gracias a todos!

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	14
1.- PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.-JUSTIFICACIÓN	17
3.- OBJETIVOS.....	18
3.1.- Objetivo General:.....	18
3.2.- Objetivos Específicos:	18
4.- MARCO TEÓRICO.....	19
4.1.1. CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR.....	19
4.1.3. EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS EN LA PLANIFICACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES.....	20
4.1.4. DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	20
4.1.6. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	21
4.1.7. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA O INSTITUCIÓN:	21
4.1.8. DEFINICIÓN DE COMPETENCIA.....	21
4.1.9. COMPETENCIAS LABORALES PARA LA PRÁCTICA ODONTOLÓGICA	21
4.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
5. HIPÓTESIS:.....	26
CAPÍTULO II	27
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	27
1. MARCO METODOLÓGICO	28
2. POBLACIÓN Y MUESTRA	28
2.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN	28
2.1.1. Criterios de inclusión:	28
2.1.2. Criterios de exclusión:.....	28
2.2. TAMAÑO DE MUESTRA	28
1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	29
4. INSTRUMENTOS, MATERIALES Y RECURSOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
4.1.- Instrumentos documentales:	33
4.2.-Instrumentos mecánicos:	33

4.3.-Materiales:	33
4.4.-Recursos:	33
5.-PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DATOS.	33
5.1.-Ubicación espacial.	33
5.2.-Ubicación temporal.	35
5.3.- Procedimientos de la toma de datos.	35
5.3.1.-Método de examen utilizado por los examinadores.	35
5.3.2.-Criterios de registro de hallazgos.	35
6.- PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS.	36
7.- ASPECTOS BIOÉTICOS	36
CAPÍTULO III	37
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	37
1. RESULTADOS:	38
2. DISCUSIÓN	44
3. CONCLUSIONES	46
4- BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	49
Anexo 1.	50
Anexo 2.	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Nivel del desempeño laboral de acuerdo a las competencias laborales generales que cumple el profesional graduado en su ejercicio profesional.....	38
Tabla N°2. Tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su Empresa o Institución.....	40
Tabla N°3. Tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su Empresa o Institución.....	41
Tabla N°4. Capacitaciones importantes consideradas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.	42
Tabla N°5. Especialidades odontológicas recomendadas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.	43

RESUMEN

OBJETIVO: Evaluar el desempeño laboral de los graduados Odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en los Cantones Orientales del Azuay, 2019.

MATERIALES Y MÉTODOS: El nivel de estudio es descriptivo, los datos se recolectaron mediante una encuesta que fue llenada por los empleadores de los graduados odontólogos, la tabulación de datos se realizó en el programa Excel, las variables cualitativas se analizaron con frecuencia y porcentaje y las cuantitativas con media aritmética.

RESULTADOS: El presente estudio estableció que existe un desempeño laboral alto por parte de los Odontólogos graduados en la Universidad Católica de Cuenca con un porcentaje de 52.3%, siendo la aplicación de valores y ética en su ejercicio profesional en un 84% entre las competencias laborales mejor desempeñadas, de igual forma se evidenció que del total de empleadores encuestados califica al graduado Odontólogo entre 75 al 100% en cuanto a la satisfacción en su ejercicio profesional; para concluir entre las capacitaciones importantes que los empleadores consideran que sus empleados continúen para su preparación profesional son las especialidades, entre las más relevantes Endodoncia, Rehabilitación Oral y Odontopediatría.

PALABRAS CLAVE: Odontólogo, evaluación, desempeño, capacitación.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Evaluate the job performance of dental graduates of the Catholic University of Cuenca according to employers in the Eastern Cantons of Azuay, 2019.

MATERIALS AND METHODS: The level of study is descriptive, the data was collected through a survey that was filled out by the employers of the dental graduates, the data was tabulated in the Excel program, the qualitative variables were analyzed with frequency and percentage and the quantitative variables with mean arithmetic.

RESULTS:The present study established that there is a high job performance by dentists graduated from the Catholic University of Cuenca with a percentage of 52.3%, with the application of values and ethics in their professional practice being 84% among the best performed job skills In the same way, it was evidenced that of the total of surveyed employers, the dental graduate qualifies between 75 to 100% in terms of satisfaction in their professional practice; toconclude, among the important trainings that employers consider that their employees continue for their professional preparation are the specialties, among the most relevant Endodontics, Oral Rehabilitation and Pediatric Dentistry.

KEY WORDS: Dentist, evaluation, performance, training.

INTRODUCCIÓN

Los odontólogos titulados de establecimientos de educación superior, establecen su labor profesional en la aplicación de normas morales, sociales, éticas y humanitarias, con capacidad de identificar y resolver los procesos patológicos del sistema estomatognático, así como también realizar profilaxis, todo esto a través de la aplicación de sus conocimientos científicos, clínicos, técnicos y con la ayuda del instrumental tecnológico. Bajo una visión analítica, crítica con vocación y disposición a mejorar la salud bucal de la población, apegada a normas y principios legales y morales, en los distintos niveles de complejidad y asistencia en salud. ⁽¹⁾

Todos los empleados están sujetos a la valoración de su cumplimiento laboral, lo cual se realiza mediante la calificación de las cualidades y excelencia del trabajador, establece el mérito de una persona en la ejecución de sus actividades, responsabilidades y funciones del cargo o lugar que ocupa. ⁽²⁾La UCACUE, carrera de Odontología ha efectuado un sistema de seguimiento a graduados que está diseñado para buscar y corregir las falencias halladas y suministrar un adecuado y mejorado proceso de aprendizaje a los estudiantes, suministrando bases científicas y cualidades que promoverán el fortalecimiento en el desempeño académico.

Con la cual se busca solucionar las falencias encontrados en cuanto a sus prácticas de pregrado, presentes en el momento en que el odontólogo ejerce su profesión, por lo que se muestra una estrategia metodológica que establece un instrumento útil para el desarrollo de experiencias. La metodología utilizada para esta investigación, empleó como instrumento entrevista y encuesta, materiales que permitieron obtener información sobre la evaluación del desempeño laboral, saber el cumplimiento de capacidades para consecutivamente desarrollar métodos que permitan al graduado desarrollarse de manera apropiada y confiable dentro el establecimiento donde labora.

Esta investigación presenta cinco elementos, primero demuestra el estado presente del problema planteado, segundo expone el marco teórico en relación a las variables planteadas con sustento teórico en la literatura analizada, tercero explicaremos el diseño metodológico proyectado para efectuar los objetivos, cuarto exponer los resultados de la investigación, los cuales mostramos en tablas por medio de indicadores cuantitativos. Por último, se presentará la discusión y conclusiones.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO.

1.- PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La Evaluación de Desempeño nace para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado o empleada, se trata de una estimación cuantitativa y cualitativa de la eficacia de los trabajadores en la que los jefes directos juegan un rol fundamental. Es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera que un individuo o un grupo ejecutan sus tareas que mejora notablemente varios aspectos que son de beneficio mutuo, tanto para la institución como para sus empleados siendo esto un proceso recíproco de crecimiento y mejoramiento continuo en distintas áreas profesionales, permite informar a los trabajadores sobre cómo están haciendo su trabajo y lo que se espera de ellos, reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos, corregir las desviaciones y los posibles errores tanto de comportamiento como de resultados respecto a los objetivos previamente establecidos, permitir al evaluado conocer y contrastar su proyección al futuro permitiéndole ver con claridad la trayectoria de su carrera, detectar y poner de manifiesto las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Además mejorar el desempeño del trabajo, administrar el salario con base al mérito, advertir a los empleadores sobre las expectativas de trabajo, tomar decisiones de promoción, identificar necesidades de formación, ayudar a la planificación a largo plazo, evaluar procedimientos de contratación.⁽²⁾

Concordando con los beneficios que ofrece realizar un programa de evaluación de desempeño es vital el monitoreo permanente del rendimiento laboral de los trabajadores por que ayuda a definir varios puntos importantes concernientes a ascensos, transferencias, planes salariales si es la forma de manejarse de la empresa, clima laboral, y hasta llegar a una capacitación o formación necesaria para poder desempeñarse efectivamente en cualquier puesto de trabajo.

Los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa o institución con el objetivo de determinar las contribuciones que se esperan de cada profesional a nivel individual.

Por lo tanto, la profesión de la Odontología al igual que el de cualquier organización, requiere de entrenamiento continuo para intervenir sus debilidades y afianzar sus fortalezas para el crecimiento como profesional.

La calidad de la atención Odontológica brindada en las Instituciones de Salud pública, privadas o mixtas, se ha convertido actualmente en una necesidad, en este estudio se considera importante desarrollar, un referente de evaluación del desempeño de los

Odontólogos que permita una valoración de la labor de cada profesional, en función de las actividades que realiza, las metas y los resultados, que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo.

En base a lo planteado, se establece la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los graduados Odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en los Cantones Orientales del Azuay, 2019?

2.-JUSTIFICACIÓN

En la actualidad las exigencias en el campo laboral de la salud son cada vez más rigurosas y el odontólogo (a) debe sobrellevarlas. El presente estudio aborda la evaluación del desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en los cantones orientales del Azuay, 2019. La finalidad que persiguió esta investigación fue mostrar datos actuales sobre la problemática en mención, ya que en Ecuador no hay cifras exactas y estudios que determinen el tema; la evaluación y seguimiento al desempeño de los profesionales dará como resultado la mejora en la atención en salud. La relevancia social implica el proceso de identificación de fortalezas, oportunidades laborales para brindar un mejor servicio al paciente.

La relevancia humana de esta investigación define directamente al odontólogo como el responsable de mejorar la calidad de vida del paciente, por lo tanto, el profesional será el encargado de brindar una atención integral, para de esta manera fortalecer la vinculación con la sociedad y se forme un proceso participativo para incrementar la salud oral en sus comunidades. Para garantizar la viabilidad del estudio se han realizado coordinaciones, con las autoridades institucionales de la Universidad Católica de Cuenca, con la dirección de la carrera de Odontología, con la dirección de investigación de la carrera de Odontología y con el Departamento de Seguimiento a Graduados; así mismo se ha coordinado con la dirección zonal 6 de Ministerio de Salud Pública, para obtener el permiso respectivo.

La información recabada de este estudio quedará expuesta en las bases digitales de la Universidad Católica de Cuenca para que a futuro se puedan realizar más investigaciones referentes con este tema, además que podrá ser difundido entre los profesionales de salud de las instituciones participantes, con la finalidad de conseguir un análisis a fondo para brindar recomendaciones y sugerencias en los aspectos laborales que más afectan a los odontólogos egresados, por lo tanto el estudio brinda evidencia en el panorama en el que se encuentra actualmente el odontólogo a nivel laboral.

3.- OBJETIVOS

3.1.- Objetivo General:

- Determinar el nivel del desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores de los Cantones Orientales del Azuay, 2019.

3.2.- Objetivos Específicos:

- Evaluar el tiempo de permanencia promedio de los Odontólogos graduados de la Universidad Católica de Cuenca en su Empresa o Institución donde laboran.
- Establecer el porcentaje de satisfacción del odontólogo graduado en la Universidad Católica de Cuenca según la institución donde laboran.
- Determinar las capacitaciones importantes consideradas por los empleadores para que sus empleados continúe con su preparación profesional.
- Identificar las especialidades odontológicas recomendadas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.

4.- MARCO TEÓRICO

4.1.1. CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR

La calidad en educación superior es multifactorial ya que se establece en función a modelos cuantitativos y cualitativos que buscan la excelencia académica, cuando se habla de calidad a nivel universitario es un elemento muy estudiado en la literatura, las instituciones realizan actualizaciones permanentes para cumplir con las normas educativas vigentes, entre estas la docencia e investigación científica. Kim- Muagborne mencionan que la competitividad en la sociedad del conocimiento está facultada con el acto de compartir y crear conocimiento a partir de la toma de decisiones estratégicas, organizando modelos de gran aceptación que manifiestan el camino a seguir para el diseño de la gestión.⁽³⁾

La educación ha sido considerada tradicionalmente como una etapa que concluía al comenzar la vida laboral, pero actualmente las exigencias han cambiado, los profesionales que no estén en un proceso de actualización permanente se arriesgan a perder su puesto. La investigación sobre la eficacia en la educación constituye un elemento fundamental en el desarrollo y renovación periódica del conocimiento, el estudio universitario sobrelleva entre otros el reto de promover diferentes tipos de enseñanzas con el fin de brindar al estudiante herramientas científicas, cognitivas que le apoyarán a desarrollar valores de autoaprendizaje.⁽¹⁾

La profesión en Odontología exige el conocimiento en ciencias básicas, salud general, experiencia psicomotriz para poder establecer decisiones clínicas, las cuales se van complementando entre sí, para el progreso del aprendizaje a medida que pasan los años.⁽⁴⁾

4.1.2. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL CONTEXTO ECUATORIANO

La educación de tercer nivel es importante en el progreso de las naciones como también en la calidad de vida de su población. Permite cultivar el temperamento y personalidad para cumplir propósitos y ambiciones, además desarrollar razonamientos críticos para dar propuestas y resoluciones a dificultades de la colectividad.⁽⁵⁾

Ecuador, país latinoamericano con menor cobertura de matrícula universitaria, problemática para lo cual la constitución desde el 2007 ha experimentado continuos cambios para mejorar la calidad en educación, contando actualmente con una nueva normativa la ley Orgánica de Educación Superior (LOES) aprobada en el 2010 que ayuda a asegurar el estricto cumplimiento de las normas educativas y el principio de

igualdad de oportunidades, aunque el desarrollo y avances del país no son comparables con otros países de la región es notable el progreso del sector de la educación en la última década .⁽⁵⁾

4.1.3. EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS EN LA PLANIFICACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES

Procedimiento de gran importancia que permite fortalecer e incorporar mejoras en los procesos institucionales, a través del análisis de la situación de los graduados en el campo laboral. Los graduados son fuente substancial de retroalimentación que permite a la institución de educación superior conocer la situación actual de sus programas académicos. El objetivo principal será actualizar y mejorar la oferta académica, conforme a las exigencias y requisitos actuales en el sector laboral, favoreciendo oportunidades de trabajo para sus egresados.⁽⁶⁾

4.1.4. DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Procedimiento para valorizar el rendimiento de los empleados, su capacidad para proyectos venideros , permite la comprobación de la calidad del cumplimiento que alcanzan los trabajadores de una institución, toda evaluación es un proceso para juzgar las cualidades por tanto establece el mérito de una persona en función a sus responsabilidades, actividades del puesto que ocupa, investigado por diversos autores, lo definen como un proceso de gestión en recursos humanos, procedimiento estructural y sistemático para valorar comportamientos y rendimiento relacionados con el trabajo. ⁽²⁾

4.1.5. ESTIMACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL

Sus objetivos son notificar a los empleados su desempeño en el trabajo, las expectativas de ellos, reconocer méritos y resultados positivos alcanzados, corregir errores de conducta y actuación con respecto a los objetivos instaurados. Permite al evaluado conocer las fortalezas, debilidades, carencias y necesidades de formación para realizar de forma correcta su trabajo. ⁽²⁾

Se fundamenta en la comparación de los resultados logrados con los esperados en forma individual, su conclusión será que la entidad y los funcionarios obtengan un enfoque consensuado para aplicar una táctica institucional con la tendencia a optimizar los bienes y servicios para más beneficiosos. La norma insta una periodicidad de cada 6 meses para su realización, sin embargo las políticas institucionales del Ministerio de Salud Pública en su manual de Evaluación de desempeño laboral indica que se aplicará anualmente.⁽⁷⁾

4.1.6. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Mejora el desempeño mediante políticas de prestación, identifica quién es el merecedor de un aumento salarial, disposiciones de ubicación, transferencias, separaciones. El desempeño puede verse afectado por componentes externos como la familia, salud, finanzas, etc. Estas se logran reconocer en las evaluaciones, los beneficios para el empleado son conocer en nivel de su rendimiento, contribución para la empresa, permitiendo también identificar sus fortalezas y debilidades. Para corregir falencias se deben diseñar programas de capacitación y perfeccionamiento. El empleado debe corregirse con más dedicación, mayor atención en el trabajo y entrenamientos por cuenta propia. ⁽⁷⁾

4.1.7. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA O INSTITUCIÓN:

Evalúa su personal en periodos de tiempo determinados, ayuda a fijar nuevas expectativas y objetivos, precisa el rendimiento y productividad de los trabajadores, identifica cuál de ellos necesitan perfeccionarse en áreas establecidas, escoge a los empleados para un avance o traspaso, fortalece su estrategia en recursos humanos, brindar oportunidades para desarrollo y fortalece relaciones humanas en el trabajo. ⁽⁷⁾

4.1.8. DEFINICIÓN DE COMPETENCIA

Es el resultado de habilidades y capacidades que expresa un individuo que posee el conocimiento, información y conceptos, también involucra tener capacidad de cumplimiento, comprensión, conocimientos científicos y destrezas psicomotoras para llevar a cabo la ejecución sobre el objeto. ⁽⁸⁾

Mertens en el año 2000 define que es el potencial de una persona para ejecutar una actividad fructífera en alguna entidad en base a exigencias de eficacia esperada por el sector productor, la cual se desarrolla paulatinamente adquiriendo nuevas prácticas. ⁽⁸⁾

Para Tamayo en el año 2003, es la condición productora de un sujeto, evaluada en una estructura laboral establecida, reflejada en los conocimientos necesarios para la práctica de un trabajo efectivo y de calidad. ⁽⁸⁾

Según el Comité Estatal de Trabajo son las enseñanzas teóricas, experiencias, competencias y aptitudes utilizados por el empleado para el manejo de su cargo, así como la idoneidad requerida para el apropiado desarrollo de sus funciones. ⁽⁸⁾

4.1.9. COMPETENCIAS LABORALES PARA LA PRÁCTICA ODONTOLÓGICA

La profesión no solo se fundamenta en las especialidades, examina también posibilidades de desarrollo en proyectos de investigación en áreas como la odontología legal y forense, gerencia en salud, docencia universitaria de pregrado y

postgrado, economía de la salud, riesgos profesionales y salud ocupacional en odontología. El odontólogo puede afrontar la administración de recursos humanos, vigilancia epidemiológica y a su vez brindar servicios de salud en su rama.⁽⁹⁾

El desempeño de los objetivos de un Sistema de Salud independiente de su estructura y funcionamiento, obedece en parte de la condición laboral, distribución, idoneidad o desempeño adecuado del talento humano en salud, el resultado de la interacción de estas características influyen de forma positiva o negativa en la calidad de atención en servicios de salud.⁽⁹⁾

Para estudiar los enfoques por competencias en educación odontológica es imprescindible conocer la evolución, transformación social y económica, identificar los problemas que deben abordarse en el medio laboral y social, establecer las demandas los valores las conductas sociales y descubrir las oportunidades potenciales o existentes del desempeño.⁽⁹⁾

4.1.10. FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN ODONTOLOGÍA

El odontólogo debe tener conocimientos en metodología de la investigación, con lo cual puede interpretar los mejores estudios disponibles para su aplicación y actualización en la práctica diaria.⁽¹⁰⁾

El profesional debe establecer su labor profesional en la aplicación de normas éticas, sociales y humanistas. Su juicio científico, destrezas técnicas y conocimientos en bioética le permitirán participar y desarrollar su gestión en estrategias públicas, políticas, administrativas, enfoques clínicos odontológicos en salud pública.⁽¹⁰⁾

El fortalecimiento incesante en su formación técnica y científica de sus capacidades permite su progreso, además la investigación en salud oral contribuye a la prevención y tratamiento para una mejor calidad en atención bucal.⁽¹¹⁾

La formación del odontólogo continua con la especialidad, la elección de esta se relaciona de manera directa con los gustos, expectativas e intereses del profesional que desea especializarse, un estudio realizado en Chile sobre las expectativas de especialización que se realizó en la universidad de Concepción, Chile en el año 2014-2015, sobre las expectativas de especialización, donde se enfocan en tres aspectos importantes; factores económicos, motivaciones personales y necesidades de la población, la realidad de Chile no es distinta a la de otros lugares del mundo, por lo cual las especialidades más elegidas serán cirugía maxilofacial, endodoncia,

implantología y ortodoncia, la finalidad del estudio es permitir orientar y promocionar programas de especialidades odontológicas en universidades, al saber cuáles son las más elegidas además, se puede enfocar la promoción, por parte de docentes y/o profesionales de la salud, hacia aquellas especialidades que se necesiten más en el sistema de salud pública, a su vez en las expectativas de especialización profesional en estudiantes de odontología.⁽¹¹⁾

4.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Araujo y Guerra, lo definen como ejecución de las tareas de manera eficiente por parte de los trabajadores de una organización, con el objetivo de alcanzar las metas planteadas.

Canaza et al. describe que el desempeño define el rendimiento laboral, es decir la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Chiavenato, menciona que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para permitirle al individuo desempeñarse con una gran labor y satisfacción laboral. Según Rivas el desempeño laboral se encuentra definido como aquellas metas y objetivos que el trabajador consigue en un tiempo establecido dentro de una organización. Se considera que la motivación es uno de los factores que influyen en el desempeño de un empleado por esta razón diversas teorías han intentado explicar esta influencia, de la misma forma existe una gran variedad de indicadores que determinan el desempeño laboral de una persona.

Se toma en cuenta que la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los trabajadores ven su labor, se entiende que es la apreciación positiva o negativa que tiene el empleado acerca de sus tareas laborales y cómo aquella reacción afectiva le hace sentir bienestar por las metas alcanzadas a largo o corto plazo, jornada laboral período de tiempo para la realización de tareas que se encuentra establecido por reglamentos institucionales de una organización y la misma que estará sustentada por el código de trabajo, servicio al usuario gestión que realiza cada persona que trabaja en una organización y que tiene la oportunidad de estar en contacto con los clientes y buscar en ellos su total satisfacción. En el área de la salud, se define como atención al paciente y ésta busca brindar el mejor servicio de salud mediante la resolución de cualquier necesidad, problema o incidencia que los usuarios de la entidad puedan tener durante su

estancia, velando por el cumplimiento de los derechos de los pacientes y orientándolos en lo que requieran.

En Chile, el desempeño al proceso presupuestario se inicia en 1994, con los indicadores y metas con la finalidad de organizar en las instituciones la información de desempeño y así se enriquecería el análisis de la formulación del presupuesto y su discusión en el Congreso Nacional. En ese orden, esta línea de discontinuó entre los años 1999-2000 en el presupuesto. Posteriormente en el año 1998 se integraron nuevas instituciones.

En Colombia, la problemática de eficiencia laboral se encuentra en el sector público, debido a que tiene personal envejecido que no está motivado ni valorado por los ciudadanos, un periódico en línea investiga en el sector público no solo se afronta el reto de tener una fuerza de trabajo que responda con calidad a las necesidades del Estado y de la sociedad, asimismo tiene el desafío de reunir los mejores talentos, renovar a los servidores, toda vez, que sus empleados están envejeciendo. En ese orden, se debe rescatar a los mejores funcionarios que tienen alto desempeño laboral, en Perú, las empresas invierten sólo el 30% en capacitaciones para sus trabajadores.

El desempeño laboral en nuestro país viene siendo afectado por el estrés que sufren los trabajadores, por diversos problemas familiares que tienen en casa, y por la incapacidad que tienen los jefes de delegar funciones, asimismo, por la falta de identidad con la institución que representan y se frustran muchos proyectos importantes por la incapacidad de trabajar en equipo. En Ecuador el 70% de las empresas privadas y estatales sufren de esta enfermedad, sin embargo, son pocas las firmas que adoptan una solución al respecto. Las empresas o instituciones públicas erróneamente incrementan las horas de trabajo a sus empleados porque creen que existirá mayor productividad. Grave error que cometen, porque los resultados son, al contrario, desfavoreciendo a la institución porque el personal terminará agotado, enfermo y se precipitan a perder a buenos empleados por no tener capacidad de tener una buena política de trabajo.

En el artículo Congruencia entre las competencias clínicas ofertadas en el plan de estudios y las practicadas por los odontólogos egresados de la Universidad de los Andes en Venezuela, Espinoza N, Belandria A, González A, Márquez N. Estudio de tipo analítico transeccional mixto. La población comprendida por 277 odontólogos se seleccionó una muestra de 74 egresados, los cuales respondieron un cuestionario

relacionado con la aplicación de las competencias en el sector laboral, vía correo electrónico, los resultados evidenciaron que las competencias clínicas ofertadas en el plan de estudios resultaron congruentes con las practicadas por los egresados en el sector laboral. Se concluye que es recomendable diseñar el perfil de egreso del odontólogo de la Universidad de Los Andes.

La revista calidad de la educación superior referentes para su desarrollo en contexto ecuatoriano Arsenio L, Lucas J, Mendoza M determinan que el fenómeno de la globalización, las nuevas formas de comunicación, tecnologías de la información, la crisis económica mundial, entre otros paradigmas han cambiado la dinámica de las organizaciones en general y en particular las instituciones de educación superior, quienes modelando las buenas prácticas de las organizaciones privadas han abordado nuevos enfoques para enfrentar los referidos cambios. Así, la calidad de la educación superior ha pasado a ser un tema de discusión en la dinámica universitaria, lo cual ha venido acompañado del análisis de la problemática actual, de las estrategias de evaluación, de la acreditación, entre otras actividades. En este documento se aborda la calidad de la educación, sus aspectos clave y su movimiento en el Ecuador.

En el artículo Evaluación y seguimiento de los graduados de la facultad de odontología de la UNNE, Martínez S, se encuestaron 219 odontólogos de un año o más de graduados. El 98% tuvo un trabajo relacionado con la formación profesional adquirida y el 63% encontró trabajo relacionado con su profesión en el transcurso del primer año. La adaptación en el trabajo fue rápida en un 99,5% de los graduados. El 98% aplicó las habilidades adquiridas en la Universidad y un 77% considera que estas fueron suficientes.

El estudio de correlación existente entre el plan anual de capacitación y la evaluación de desempeño laboral de los odontólogos y su impacto en el desarrollo organizacional del servicio, distrito 05d06 Salcedo-salud. Mayo 2016, Molina E, demostró deficiencia en el empoderamiento de la normativa vigente y omisión de lineamientos fundamentales que permiten la cohesión de los subsistemas de gestión de talento humano. Mayor dificultad en gestión del plan anual de capacitación y como consecuencia el proceso no llegó a la fase de ejecución. También se estimó como muy alto el impacto de la gestión del plan anual de capacitación y la evaluación del desempeño laboral en el desarrollo organizacional del Servicio de Odontología. Finalmente se expone un plan de mejora, apoyado epistemológicamente en el desarrollo organizacional, frente a las dificultades detectadas.

5. HIPÓTESIS:

El presente estudio no precisó hipótesis por ser de tipo descriptivo.

CAPÍTULO II
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. MARCO METODOLÓGICO

Enfoque: Cuantitativo.⁽¹²⁾

Diseño de investigación: Descriptivo.⁽¹²⁾

Nivel de investigación: Descriptivo.⁽¹²⁾

Tipo de investigación:

- **Por el ámbito:** De Campo.⁽¹³⁾
- **Por la técnica:** Aplicación de encuestas.⁽¹³⁾
- **Por la temporalidad:** Transversal Actual. .⁽¹³⁾

2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de este estudio se tomó de la base de datos del Ministerio de Salud Pública donde se encontraron 25 profesionales laborando. Para este estudio se encuestaron a los empleadores de centros de salud públicos de los Cantones Orientales del Azuay donde se encontraban laborando graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca.

2.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Para establecer la población se tuvo en cuenta los siguientes criterios de selección:

2.1.1. Criterios de inclusión:

- Empleadores de egresados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca.
- Empleadores que habiten los Cantones Orientales del Azuay.

2.1.2. Criterios de exclusión:

- Personas que no sean empleadoras de egresados Odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca.

2.2. TAMAÑO DE MUESTRA

La muestra va a ser igual que la población, debido a que la población en estudio es menor de 500 unidades.⁽¹⁴⁾

1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADOR	TIPO ESTADÍSTICO	ESCALA	DATO	INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral.	Evaluación de los egresados Odontólogos según las exigencias de sus empleadores.	100% 50% 0%	Por ciento	Cualitativo	Nominal	Alto Medio Bajo	Encuesta dirigida a empleadores
Tiempo de permanencia	Acción de permanecer en un mismo lugar, estado, condición o situación.	Tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su empresa o		Años	Cuantitativo	Ordinal	Menos de 1 año Entre 1 y 2 años Entre 2 y 5 años Más de 5 años.	Encuesta dirigida a empleadores

		institución.						
Satisfacción profesional	Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.	Porcentaje de satisfacción califica al graduado de acuerdo a los requerimientos de su Empresa o Institución cuando fue contratado.		Por ciento	Cuantitativa	Ordinal	100% 75% 50% 25% 0%	Encuesta dirigida a empleadores

Necesidad de Capacitación.	Proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.	Capacitaciones importantes, para que los empleados continúen su preparación profesional.	Capacitaciones	Número	Cualitativo	Nominal	Seminarios Congresos Conferencias Cursos virtuales Otras carreras Universitarias Diplomados Especialidades Maestría PhD	Encuesta dirigida a empleadores
----------------------------	---	--	----------------	--------	-------------	---------	--	---------------------------------

Especialización odontológica recomendada por los Empleadores.	Rama de las ciencias de la salud cuyo objeto es una parte limitada de las mismas, sobre la cual se poseen conocimientos y habilidades muy precisos quienes la ejercen, asegurando el continuo crecimiento profesional, así como la adquisición de nuevas competencias.	Especialidades odontológicas recomendadas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.	Especialidades	Número	Cuantitativo	Nominal	Radiología Odontopediatría Endodoncia Operatoria Dental Ortodoncia Rehabilitación Oral Odontogeriatría	Encuesta dirigida a empleadores
---	--	--	----------------	--------	--------------	---------	--	---------------------------------

4. INSTRUMENTOS, MATERIALES Y RECURSOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

4.1.- Instrumentos documentales:

Se utilizó una encuesta digital, que consta de 5 partes, la primera de datos de la empresa/institución, la segunda perfil de la empresa, la tercera competencias laborales, la cuarta de preparación profesional, y la quinta de recomendaciones.

4.2.-Instrumentos mecánicos:

Para la toma de datos se utilizó una Tablet o teléfono celular.

4.3.-Materiales:

Se utilizaron únicamente materiales de escritorio.

4.4.-Recursos:

Para llevar a cabo el estudio se necesitaron recursos institucionales (permiso del departamento de Investigación), recursos humanos (Examinadores y Tutores) y recursos financieros (autofinanciados).

5.-PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DATOS.

5.1.-Ubicación espacial.

La provincia del Azuay es una de las 24 provincias que conforman la república de Ecuador, situada en el sur del país en la zona geográfica conocida como región interandina o sierra, principalmente sobre la Hoya de Paute en el noreste y la Hoya de Jubones en el suroccidente; ocupa un territorio de unos 8.639 km² siendo la duodécima provincia del país por extensión, limita al norte con Cañar, al sur con Loja, por el occidente con Guayas, al suroccidente con el Oro, al este con Morona Santiago y al sureste con Zamora Chinchipe.

Gualaceo: cantón oriental de la provincia de Azuay, a una distancia de 35 kilómetros de la capital provincial Cuenca, tiene una población de 38.587 habitantes, está bañado por los ríos Santa Bárbara, San Francisco y Guaymincay, por su situación es un nudo de comunicaciones hacia el oriente ecuatoriano.

Chordeleg: localizado al sur este de la Sierra Ecuatoriana, provincia del Azuay, se encuentra emplazado en el margen derecho del río Santa Barbará a aproximadamente 42 kilómetros de la ciudad de Cuenca, sus límites son: al norte con el cantón Gualaceo cabecera cantonal parroquia Remigio Crespo Toral, al sur con el río Burroplaya en toda su extensión, al este con la parroquias Remigio Crespo y Daniel Córdova y la

Provincia de Morona Santiago y al oeste, con la parroquia Guel del cantón Sígsig y la parroquia San Juan del cantón Gualaceo.

Sígsig: ubicado al sureste de la provincia a unos 60 km de su capital, Cuenca, con una población de 26.910 habitantes. Es parte del nudo vía al Sígsig-Matanga, que comunica a Azuay con Gualaquiza. Sus actividades principales son la agricultura y la artesanía, y en su territorio se encuentra el complejo arqueológico Chobshi, que guarda testimonios prehistóricos y de la cultura Cañarí. Tiene una altitud media de 2498 msnm y una extensión de 648 km². La temperatura promedio es de 15 °C.

Paute: localizado en la provincia de Azuay en Ecuador, aproximadamente con 25.494 habitantes. Se encuentra al noreste de Cuenca, superficie de 271 km² y a una altura de 2.100 msnm, la región tiene un clima subtropical-templado al ubicarse en el valle del Río Paute con una temperatura de 18 grados centígrados. Conformada por 7 parroquias las cuales son: San Cristóbal, Bulán, El Cabo, DugDug, Chicán, Tomebamba y Guarainag.

El Pan: cantón de la provincia del Azuay, con 3.075 habitantes aproximadamente. El cantón El Pan, está ubicado al Nororiente de la Provincia del Azuay, se encuentra ubicado en el Valle de Collay; limita al Norte con Guachapala y Paute, al Sur con Limón y Gualaceo, al Este con el Cantón Sevilla de Oro y la Cordillera Oriental de los Andes, y al Oeste con Gualaceo y Guachapala.

Guachapala: su población aproximada es de 3.409 habitantes, el cantón Guachapala limita al Norte con el Río Paute que lo separa de las parroquias Tomebamba y DugDug, al sur con el Cantón Gualaceo, al este con el Cantón El Pan y Sevilla de Oro, al Oeste con el Río Paute y el Cantón Paute, tiene una superficie de 41.07 km², que representa el 2.12% de la superficie de los cantones nororientales de la Provincia del Azuay.

Sevilla de Oro: tiene una población de 5.889 habitantes, ubicado en la parte nororiental de la provincia del Azuay, a una distancia de 63 kilómetros de la ciudad de Cuenca, en la vía Guarumales-Méndez. El centro cantonal está a una altura de 2.347 msnm. Limita al norte con los cantones Azogues y Santiago de Méndez, al sur con el cantón El Pan, al este con el cantón Santiago de Méndez y al oeste con los cantones Azogues, Guachapala, Paute y El Pan.

5.2.-Ubicación temporal.

La investigación se realizó entre los meses de Julio a noviembre de 2019, recolectando datos de las encuestas que reflejan el desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca de los cantones orientales del Azuay.

5.3.- Procedimientos de la toma de datos.

Previamente a la recolección de datos se elaboró una solicitud dirigida al Coordinador del Ministerio de Salud Pública Zona 6, en la cual se solicitó información referente en que Centros de Salud de los cantones orientales del Azuay donde se encuentran laborando los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca; posterior a esto, se volvió a enviar otra solicitud pidiendo la autorización para que cada coordinador/a o director/a de cada Centro de Salud accediera a llenar la encuesta, se visitó cada casa de salud y junto con el empleador/a se coordinó el día y la hora que estuvieran disponibles para llenar la encuesta.

5.3.1.-Método de examen utilizado por los examinadores.

Para el llenado de las fichas, se calibró a los estudiantes acerca de la información que se encontraba en las encuestas.

El encuestador da inicio saludando e informándole a la persona encuestada el propósito del estudio, para la recopilación de los datos de las encuestas el encuestador realizó 23 preguntas divididas en cinco secciones la primera fue sobre datos de la empresa, la segunda el perfil de la empresa, la tercera en competencias laborales, la cuarta en preparación profesional y por última la quinta en recomendaciones, el encuestador utilizó un tono de voz clara y comprensible, así como una lectura lenta y pausada para asegurarse que los empleadores comprendan lo que se le está cuestionando, tras efectuar cada pregunta el encuestador anotó la respuesta marcando con una X en la respuesta respectivamente; corroborando que las anotaciones hayan sido correctas y que esté llena en su totalidad.

Al finalizar la recolección de datos, se realizó un control de calidad de las fichas observando que consten de toda la información básica.

5.3.2.-Criterios de registro de hallazgos.

Al momento de realizar la encuesta al empleador damos inicio con la recolección de datos de la empresa o institución (nombre de la empresa, nombre del representante legal, tipo de organización, ciudad, dirección, teléfono, celular y correo electrónico), posterior a esto las demás preguntas serán de elección múltiple en cuanto es al perfil

de la empresa como: ámbito de la cobertura de la empresa o institución y que sector económica pertenece, se deberá contestar marcando con una X o un visto según corresponda, a continuación se iniciará a llenar las preguntas relacionado al desempeño laboral de los graduados, comenzando con las competencias laborales que estos cumplen, se calificará conociendo que 1 es bajo y 3 es alto, seguido de esto se calificará si la formación académica que se le proporcionó al graduado es la adecuada para realizar las funciones que la empresa o institución exige entre las opciones tenemos: totalmente de acuerdo, de acuerdo y en desacuerdo, luego se contestará sí o no dependiendo si el empleado realiza funciones en la empresa relacionada a su carrera, seguido a esto se preguntará el tiempo de permanencia de los titulados, se marcará según los años que el graduado labore en dicha institución; en la satisfacción según los requerimientos de la empresa se evaluará por medio de porcentajes (25%,50%,75%,100%).

6.- PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS.

Los datos recolectados se tabularon en el programa Excel, las variables cualitativas se presentan en frecuencias absolutas y porcentajes, las variables cuantitativas fueron analizadas con media aritmética.⁽¹⁵⁾

7.- ASPECTOS BIOÉTICOS

La investigación no presenta conflictos bioéticos ya que no atenta contra los principios morales ni éticos de los empleadores encuestados, todos los datos recogidos serán llevados con confidencialidad e interpretados con sigilo.

CAPÍTULO III
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

1. RESULTADOS:

Tabla N°1. Nivel del desempeño laboral de acuerdo a las competencias laborales generales que cumple el profesional graduado en su ejercicio profesional.

Competencias Laborales	Nivel Bajo		de Medio		Competencias Alto	
	nº	%	nº	%	nº	%
Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva.	1	4%	10	40%	14	56%
Utiliza herramientas informáticas especializadas.	3	12%	10	40%	12	48%
Comunicación oral y escrita.	0	0%	10	40%	15	60%
Formula y ejecuta proyectos.	7	28%	9	36%	9	36%
Trabaja en equipo.	1	4%	10	40%	14	56%
Comunicación en idioma inglés.	9	36%	7	28%	9	36%
Trabaja de manera independiente.	8	32%	5	20%	12	48%
Aplica valores y ética profesional.	1	4%	3	12%	21	84%
Orientación a la innovación y a la investigación.	3	12%	19	36%	13	52%
Compromiso y Vinculación Social.	1	4%	10	40%	14	56%
Promedio		13,6%		33,2%		53,2%

En la tabla N°1 se puede observar que el desempeño de los graduados en el ejercicio de su profesión, según la consideración del empleador es altorepresentando un 53,2%, del cual destacan el ítem aplica valores y ética profesional el 84%, seguido de

un nivel medio con un 33,2% y un nivel bajo con 13,6% figurando el ítem comunicación en inglés con un 36%.

Tabla N°2. Tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su Empresa o Institución.

Tiempo de permanencia	n°	%
Menos de 1 año	13	52%
Entre 1 y 2 años	6	24%
Entre 2 y 5 años	2	8%
Más de 5 años	4	16%

En la tabla N°2 se observa que, del total de empleadores encuestados, el 52% indica que el tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su Empresa o Institución es de menos de 1 año, el 24% entre 1 y 2 años, el 16% mayor a 5 años y por último el 8% indica que es entre 2 y 5 años.

Tabla N°3. Tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su Empresa o Institución.

% de satisfacción	n°	%
100%	7	28%
75%	18	72%
50%	1	2%
25%	0	0%
0%	0	0%

En la tabla N°3 se evidencia que, del total de empleadores encuestados, el 28% califica al graduado Odontólogo de la Universidad Católica de Cuenca con el 100% de satisfacción de acuerdo a los requerimientos de su Empresa o Institución cuando fue contratado, el 72% lo califica con el 75% de satisfacción y el 2% lo califica con el 50% de satisfacción.

Tabla N°4. Capacitaciones importantes consideradas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.

	n°	%
Seminarios	0	0%
Congresos	1	4%
Conferencias	0	0%
Cursos virtuales	5	20%
Diplomados	0	10%
Especialidades	19	76%
Maestría	0	0%
PhD	0	0%
Otra carrera Universitaria	0	0%

En la tabla N°4 se observa que, del total de empleadores encuestados, el 76% considera como capacitaciones importantes a las especialidades para que los empleados continúen su preparación profesional, mientras que el 20% prefiere los cursos virtuales, el 10% considera los diplomados, y el 4% opta por los congresos.

Tabla N°5. Especialidades odontológicas recomendadas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.

	n°	%
Radiología	0	0%
Odontopediatría	7	24%
Endodoncia	9	31%
Operatoria Dental	0	4%
Ortodoncia	5	17%
Rehabilitación oral	8	27%
Odontogeriatría	0	0%

En la tabla N°5 se puede observar que del 76% de empleadores que recomiendan Especialidades para que sus empleados continúen con su preparación profesional, el 31% recomiendan en el área de Endodoncia, seguido del 27% en Rehabilitación Oral, el 24% en Odontopediatría, el 17% en Ortodoncia y por último el 4% en Operatoria Dental.

2. DISCUSIÓN

Este estudio fue realizado a los empleadores de los Centros de Salud Públicos de los cantones orientales del Azuay que cumplieron los criterios de inclusión, que en sus locales de trabajo se encuentran laborando los graduados odontólogos de la UCACUE.

Se entrevistó a 25 participantes donde en base a los resultados conseguidos se estableció que las competencias laborales generales que cumple el profesional graduado fue en un 52% que corresponde a un nivel alto, conviene distinguir que la aplicación de valores y ética en su ejercicio profesional representó mayor trascendencia con un 84%, por otro lado con porcentajes menos representativos están formular y ejecutar proyectos, la comunicación en idioma inglés con un 36%, al respecto un estudio realizado en Ambato, Ecuador donde evaluaron el desempeño laboral del odontólogo, concluyo que la labor del odontólogo fue calificada en un 92% lo cual se consideró muy alto .

Una investigación realizada en Manta, Ecuador, referente al nivel de desempeño de los odontólogos fueron calificados con una escala 1 (mala calidad)-5 (alta calidad), se obtuvo valores de 4 y 5, en similar situación con nuestro estudio.

Con respecto al tiempo de permanencia promedio de los titulados odontólogos en su institución fue menor a 1 año representando el 52%, esto se debe a que los profesionales se encuentran realizando el año de salud rural, ya que las muestras fueron tomadas en Centros de Salud Pública, tiene importancia saber que el año de salud rural debe ser cumplido obligatoriamente para que el odontólogo pueda realizar su ejercicio profesional, además requisito Universitario en nuestro país para realizar una especialidad odontológica. En el estudio realizado Universidad Laica Eloy Alfaro indicó que el 65,9% permanecieron menos de 1 año de duración del contrato de trabajo, el 17% laboraban en Instituciones públicas, se encuentran resultados equivalentes a esta investigación.

En el presente estudio el 78% de los empleadores entrevistados, califica al odontólogo entre un 75-100% de satisfacción de acuerdo a los requerimientos de las empresas, estas exigencias son tanto institucionales como comunitarias.

Este trabajo de investigación determinó que en relación con las capacitaciones consideradas por los empleadores para que sus empleados continúen en su preparación personal fue la especialización representada en un 76%, de las cuales Endodoncia es la más recomendada por los entrevistados en un 31% seguida de

Rehabilitación Oral en un 27%, En Quito, Ecuador un estudio titulado expectativas y factores en la elección de una especialidad odontológica, determino que la especialidad de mayor elección es Endodoncia. En la actualidad obtener un título de cuarto nivel es considerado un avance y mejoramiento del odontólogo general, la elección de una especialidad y subespecialidad depende de varios factores entre estos el costo, influencia de la facultad, duración y ubicación del programa, tipos de pacientes que demandan esta especialidad. Una investigación realizada Ambato, Ecuador en relación a especialidades requeridas en odontología.⁽¹⁶⁾ Concluyó que rehabilitación oral y endodoncia son las especialidades con mayor demanda, en este contexto presenta similitud con esta investigación.

3. CONCLUSIONES

Primera. – El nivel de desempeño laboral de los graduados Odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el año 2019 fue alto.

Segunda. – El tiempo de permanencia de los graduados en las empresas es menor a 1 año.

Tercera. – La calificación según el grado de satisfacción de los empleadores a los egresados Odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca de acuerdo a los requerimientos de las empresas, oscila entre el 75 al 100%.

Cuarta. – Dentro de las capacitaciones que los empleadores consideran como importantes para que los empleados continúen su preparación profesional la principal está representada por la Especialidad

Quinta. – La Endodoncia es especialización odontológica más recomendadas por los empleadores para que su personal continúe en su preparación profesional, seguida de Rehabilitación Oral y Odontopediatría.

4- BIBLIOGRAFÍA

1. Burgos H, Noemi M. Grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de La Esperanza en el año 2016. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote [Internet]. 16 de agosto de 2018 [citado 27 de julio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5081>
2. Rivero-Remírez Y, Rivero-Remírez Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey. abril de 2019;23(2):159-64.
3. Aranda EFB, Barba E. La calidad de la educación universitaria: una visión desde el direccionamiento y la gestión estratégica. Revista Boletín Redipe. 15 de marzo de 2019;8(3):106-16.
4. Alcota M, Ruiz de Gauna P, González FE. La Carrera de Odontología en el Contexto Actual de la Educación Superior Chilena. Int J Odontostomat. abril de 2016;10(1):85-91.
5. Lucas-Muentes AH, Mendoza Andrade MR, Lucas Muentes JV. La calidad de la educación superior: referentes para su desarrollo en contexto ecuatoriano. P del C. 23 de abril de 2018;3(3):37.
6. Navarro- Espinosa J, Santis A. Estrategias de seguimiento a graduados como pilar fundamental de la calidad en la Educación Superior. En 2018.
7. Mogrovejo M, Mercedes E de las. Estudio de la correlación existente entre el plan anual de capacitación y la evaluación de desempeño laboral de los odontólogos y su impacto en el desarrollo organizacional del servicio, Distrito 05d06 Salcedo-Salud. Mayo 2016. 2016 [citado 27 de julio de 2020]; Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11663>
8. Cejas Yanes E, García M. Los puntos de vista del concepto competencia laboral. 3 de abril de 2018; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/324170103_Los_puntos_de_vista_del_concepto_competencia_laboral
9. Miguel R, Salveraglio IT, Zemel MG, Piovesan S, Cocco la. la competencia odontológica del proceso de consentimiento informado durante la formación de grado en Uruguay. Odontoestomatología. diciembre de 2010; 12:44-50.
10. Alcota M, Ruiz de Gauna P, González FE. La Carrera de Odontología en el Contexto Actual de la Educación Superior Chilena. International journal of odontostomatology. abril de 2016;10(1):85-91.
11. López Vantour AC, López Vantour AC. Competencias profesionales específicas en la especialidad de estomatología general integral. MEDISAN. diciembre de 2019;23(6):1035-44.
12. Villavicencio Caparò E. Vista de diseños de estudios clínicos en odontología [Internet]. [citado 29 de julio de 2020]. Disponible en: http://oactiva.ucacue.edu.ec/index.php/oactiva/article/view/163/284?fbclid=IwAR0d_X2USg_hcRA7N09WHXqMctL1ywerFaz3ZrmnFdYs1BnZEX23SA_SiXc

13. Caparó EV. Cómo plantear las variables de una investigación: Operacionalización de las variables. *Odontología Activa Revista Científica*. 9 de enero de 2019;4(1):15-20.
14. Caparó EV. El tamaño muestral para la tesis, ¿cuántas personas debo encuestar? *Odontología Activa Revista Científica*. 2017;2(1):59-62.
15. Torracchi-Carrasco E. Estrategia de análisis de datos para investigaciones en ciencias de la salud parte 1. *Odontología Activa Revista Científica*. 10 de mayo de 2019;4(2):13-20.
16. Barragán Ramírez C. Análisis de la oferta – competencia directa [Internet]. [citado 30 de julio de 2020]. Disponible en:
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache%3AdtRhZ7h1N0sJ%3Ahttps%3A%2F%2Frepositorio.pucesa.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F539%2F1%2F75467.pdf%20&cd=15&hl=es&ct=clnk&gl=ec&fbclid=IwAR3Ra_03Qu_j4PQq65VIGJuVyey2176PnHmkPOOxDgPc6DPPM4buJKBMO7k

ANEXOS

Anexo 1.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

Cuenca, 19 de septiembre de 2019

Señor Dr.

Juan Andrés Chuchuca

COORDINADOR ZONAL DE SALUD 6

Su despacho

De mis consideraciones

Reciba un cordial y afectuoso saludo del Departamento de Seguimiento Graduados de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CARRERA DE ODONTOLOGÍA nos dirigimos a Usted, para solicitarle encarecidamente se digne colaborar proporcionándonos información relacionada en cuales SUBCENTROS DE SALUD DE LOS CANTONES ORIENTALES DEL AZUAY (Gualaceo, Sig Sig, Chordeleg, Paute, Guachapala, El Pan, Sevilla de Oro) se encuentran laborando nuestros graduados odontólogos; dicha información será utilizada para la ejecución de un proyecto.

Seguros de contar con su valioso apoyo y colaboración, reiteramos nuestra alta consideración y gratitud.

Atentamente,
DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Mst. Od. Esp. Santiago Reinoso Q.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE
ODONTOLOGÍA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA



Od. Esp. Daniela Calle P.
DELEGADA DE SEGUIMIENTO A
GRADUADOS DE LA CARRERA DE
ODONTOLOGÍA

Anexo 2.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
FORMANDO EDUCADORES AL SERVIDOR DEL PUEBLO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

1. DATOS DE LA EMPRESA/ INSTITUCIÓN:

NOMBRE DE LA EMPRESA/ INSTITUCIÓN MSP / Centro de Salud Auzulza

NOMBRE DEL GERENTE / REPRESENTANTE LEGAL AN COLECTIVO BEAUCO A.P.I

TIPO DE ORGANIZACIÓN Pública Privada

CIUDAD Sauillo de Oro

DIRECCIÓN Auzulza / Baño San Alfonso

TELÉFONO 30 117 22

TELÉFONO CELULAR 098 9330373

CORREO ELECTRÓNICO auco.beuco @salud.zona6.gob.ec

2. PERFIL DE LA EMPRESA

2.1 Ámbito de cobertura de la Empresa / Institución

Local Nacional Multinacional Otra. Especifique

2.2 Tamaño de la Empresa / Institución

- Gran empresa (más de 200 trabajadores)
 Mediana Empresa (de 50 a 199 trabajadores)
 Pequeña Empresa (de 10 a 49 trabajadores)
 Microempresa (hasta 9 trabajadores)

2.3. A qué sector económico pertenece la Empresa / Institución

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- | | | |
|---|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Educación | <input type="checkbox"/> Minero | <input type="checkbox"/> Ganadero |
| <input type="checkbox"/> Construcción | <input type="checkbox"/> Pesquero | <input type="checkbox"/> Forestal |
| <input checked="" type="checkbox"/> Salud | <input type="checkbox"/> Transportes | <input type="checkbox"/> Energético |
| <input type="checkbox"/> Financiero | <input type="checkbox"/> Comunicaciones | <input type="checkbox"/> Servicios |
| <input type="checkbox"/> Industrial | <input type="checkbox"/> Comercial | <input type="checkbox"/> Derecho |
| <input type="checkbox"/> Administración | <input type="checkbox"/> Jurídico | <input type="checkbox"/> Agronomía |
| <input type="checkbox"/> TIC'S | <input type="checkbox"/> Odontología | <input type="checkbox"/> Intelectuales |
| <input type="checkbox"/> Psicología Clínica | <input type="checkbox"/> Economía | |



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL ALUMNO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

Biofarmacia

Mercadotecnia

Química

OTRO

Especifique _____

3. COMPETENCIAS LABORALES

3.1. En su opinión califique las competencias laborales generales que cumple el profesional contratado. Sabiendo que 1 es bajo y 3 es alto.

CALIFICACIÓN.	1 (BAJO)	2 (MEDIO)	3 (ALTO)
Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.		/	
Utiliza herramientas informáticas especializadas.		/	
Comunicación oral y escrita.		/	
Formula y ejecuta proyectos.		/	
Trabaja en equipo para alcanzar metas comunes.	/		
Comunicación en idioma inglés.		/	
Trabaja de manera independiente sin supervisión permanente.	/		
Aplica valores y ética profesional en el desempeño laboral.	/		
Orientación a la innovación y a la investigación.		/	/
Compromiso y Vinculación Social.		/	

3.2. Considera que la formación académica que se le proporcionó al graduado en la universidad es la adecuada para realizar las funciones que su empresa o institución requiere.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo

3.3. Su personal titulado en la Universidad Católica de Cuenca, desempeña funciones relacionadas a sus carreras.

SI NO

3.3.1. Si su respuesta es NO, fundamente por qué.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

3.4. ¿Cuál es el tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su empresa o institución?

- Menos de 1 año
 Entre 1 y 2 años
 Entre 2 y 5 años
 Más de 5 años.

3.5. ¿Qué porcentaje de satisfacción califica al graduado de acuerdo a los requerimientos de su Empresa o Institución cuando fue contratado?

- 100% 75% 50% 25% 10%

3.6. En su opinión señale las competencias o habilidades logradas que han favorecido al graduado en su ejercicio profesional.

- La práctica formativa
 Capacidad de innovación
 Conocimiento de la tecnología y dominio de su especialidad
 Habilidad comunicativa
 Responsabilidad y organización del trabajo
 Capacidad de trabajo grupal.

3.7. La preparación de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca les permite ocupar los niveles superiores de la organización.

- Sí No

3.8. Considera que los graduados de la Universidad Católica de Cuenca, cada vez egresan:

- Mejor preparados
 Con el mismo nivel de preparación
 Menos preparados.

3.8.1. Si su respuesta es MENOS PREPARADOS, por favor detalle el motivo.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA A TRAVÉS DEL PUEBLO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

4. PREPARACIÓN PROFESIONAL

4.1. ¿Qué capacitaciones importantes considera usted, para que sus empleados continúen su preparación profesional?

<input type="checkbox"/> Seminarios	Cuáles: _____
<input type="checkbox"/> Congresos	Cuáles: _____
<input type="checkbox"/> Conferencias	Cuáles: _____
<input type="checkbox"/> Cursos Virtuales	Cuáles: _____
<input type="checkbox"/> Otra Carrera Universitaria	Cuáles: _____
<input type="checkbox"/> Diplomados	Cuáles: _____
<input type="checkbox"/> Especialidades	Cuáles: <u>Contabilidad</u>
<input type="checkbox"/> Maestrías	Cuáles: _____
<input type="checkbox"/> PhD	Cuáles: _____

4.2. Valore los siguientes aspectos relativos a la importancia en el currículo de los titulados de la Universidad Católica de Cuenca (señale con una x según corresponda):

OPCIÓN	Menos importante	Medianamente importante	Muy importante
Experiencia relacionada con el puesto de trabajo			/
Realización de prácticas en la propia empresa.			/
Estancias formativas en el extranjero			/
La titulación/carrera cursada.			/
El expediente académico			/
La formación profesional previa.		/	



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
UNIVERSIDAD EDUCATIVA AL SERVIDOR DEL PUEBLO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

5. RECOMENDACIONES

5.1. ¿Qué recomendaría usted para mejorar las relaciones Universidad – Empresa?

conocer las MAS FCI

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN Y APOYO