



Evaluación de competencias administrativas en la formación profesional del Odontólogo en Bogotá.

Jimmy Alexander Fajardo Rodríguez

Universidad EAN
Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas
Maestría en Administración de Empresas -MBA
Bogotá, Colombia
2020

Evaluación de competencias administrativas en la formación profesional del Odontólogo en Bogotá.

Jimmy Alexander Fajardo Rodríguez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
Magíster en Administración

Director:

Javier Roberto Ospina Bermeo

Modalidad:

Monografía

Universidad EAN
Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas
Maestría en Administración de Empresas -MBA
Bogotá, Colombia
2020

Nota de aceptación

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del director del trabajo de grado

Bogotá D.C. Día - mes – año

A mi hija, mi esposa y mis padres por su apoyo incondicional en todos los proyectos en los cuales participo. Los amo.

Resumen

Antecedentes: El Ministerio de Salud y Protección social (MSPS) propone una serie de competencias específicas para el odontólogo en Colombia y el reconocimiento de competencias transversales comunes a los profesionales del sector salud, en donde se destaca el dominio de administración y gestión, así mismo, el estado del arte evidencia investigaciones asociadas a la promoción de competencias en la formación profesional, destacando el proyecto Tuning América Latina, el cual definió una serie de competencias genéricas y específicas para los profesionales de la salud. **Objetivos:** este trabajo de investigación busca evaluar las principales competencias administrativas que se deben promover en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología de la ciudad de Bogotá y establecer las capacidades necesarias para un mejor desempeño laboral, en un contexto de entornos turbulentos. **Metodología:** estudio observacional – descriptivo de corte transversal. Se construyó y validó una herramienta para medir la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo y una segunda herramienta de verificación de competencias administrativas en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología, en donde participaron (103) odontólogos y (2) facultades de odontología en la ciudad de Bogotá, respectivamente. **Resultados:** se evidenció la ausencia de competencias administrativas asociadas a la innovación, liderazgo y resiliencia, entre otras; en los contenidos programáticos de formación profesional en contraste con la percepción de necesidad de los profesionales de odontología. **Conclusiones:** se presenta una propuesta integral de competencias administrativas transversales para odontólogos que permite complementar la propuesta de competencias definida por el MSPS en 2016 y que sirve como referente en los procesos de evaluación de los contenidos programáticos de formación de las facultades de odontología. **Palabras clave:** (Administración, Competencias, Odontólogos, Perfil, Profesional, Desempeño, Laboral).

Abstract

Background: The Ministry of Health and Social Protection (MSPS) proposes a series of specific competences for the dentist in Colombia and the recognition of transversal competences common to professionals in the health sector, where the domain of administration and management is highlighted, as well as , the state of the art shows research associated with the promotion of competencies in professional training, highlighting the Tuning Latin America project, which defined a series of generic and specific competencies for health professionals. **Objectives:** this research work seeks to evaluate the main administrative competencies that should be promoted in the programmatic contents of professional training in dentistry in the city of Bogotá and establish the necessary skills for better job performance, in a context of turbulent environments. **Methodology:** observational - descriptive cross-sectional study. A tool was built and validated to measure the perception of the main administrative competences necessary in the professional training of the dentist and a second tool for the verification of administrative competences in the programmatic contents of professional training in dentistry, in which (103) dentists and (2) dental schools in the city of Bogotá, respectively. **Results:** the absence of administrative competences associated with innovation, leadership and resilience, among others, was evidenced; in the programmatic contents of professional training in contrast to the perception of need of dental professionals. **Conclusions:** a comprehensive proposal of transversal administrative competencies for dentists is presented that allows complementing the competencies proposal defined by the MSPS in 2016 and that serves as a reference in the evaluation processes of the programmatic training contents of dental schools. **Keywords:** (Administration, Competences, Dentists, Profile, Professional, Performance, Labor).

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	11
2.	OBJETIVOS	15
2.1.	OBJETIVO GENERAL	15
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
3.	JUSTIFICACIÓN	16
4.	MARCO DE REFERENCIA	20
4.1.	TAXONOMÍA DE LAS COMPETENCIAS.	20
4.2.	ENFOQUES Y MODELOS DE COMPETENCIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL A NIVEL GLOBAL.....	22
4.3.	REFERENTES METODOLÓGICOS EN LA DEFINICIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES Y COMPETENCIAS NECESARIAS PARA PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD.	24
4.4.	LA ADMINISTRACIÓN COMO DISCIPLINA EN LAS ORGANIZACIONES.	28
4.5.	COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES EN LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA.....	30
4.6.	COMPETENCIAS DE FORMACIÓN Y PERFIL OCUPACIONAL DEL ODONTÓLOGO EN COLOMBIA.....	33
4.7.	EL IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA PRÁCTICA ODONTOLÓGICA ACTUAL.	36
5.	HIPÓTESIS	38
5.1.	HIPÓTESIS:.....	38
6.	METODOLOGÍA	39
6.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	39
6.2.	POBLACIÓN DE REFERENCIA	39
6.3.	MUESTRA	39
6.3.1.	Diseño muestral.....	39
6.3.2.	Criterios de selección.....	39
6.3.3.	Obtención de la muestra.....	39
6.4.	DESARROLLO Y ESTRUCTURA DE LAS HERRAMIENTAS.....	40
6.4.1.	Identificación y definición de competencias administrativas.....	40
6.4.2.	DISEÑO Y MECANISMO DE VALIDACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	46
6.4.3.	DISEÑO DE LA HERRAMIENTA DE VERIFICACIÓN DE CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS.	
	50	
7.	TRABAJO DE CAMPO	52

7.1. VALIDACIÓN ESTADÍSTICA DE LA HERRAMIENTA PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LAS PRINCIPALES COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS NECESARIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ODONTÓLOGO.	52
7.2. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON HERRAMIENTA PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LAS PRINCIPALES COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS NECESARIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ODONTÓLOGO.	57
7.3. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LA VERIFICACIÓN DE CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS.	58
7.4. DATOS RECOLECTADOS Y PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.	59
7.4.1. RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS PRINCIPALES COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS NECESARIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ODONTÓLOGO.	59
7.4.2. RESULTADOS DEL PROCESO DE VERIFICACIÓN DE CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS EN FACULTADES DE ODONTOLOGÍA.	71
7.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS.	73
7.6. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN.	81
8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	86
9. CONCLUSIONES	89
10. REFERENCIAS	91

Lista de figuras

Figura 1. Evaluación uso de tecnologías de la información y la comunicación.	62
Figura 2. Evaluación competencia Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.	63
Figura 3. Evaluación competencia tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.	63
Figura 4. Evaluación competencia desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	64
Figura 5. Evaluación competencia ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.....	65
Figura 6. Evaluación competencia administrar y desarrollar el talento humano en la organización.....	65
Figura 7. Evaluación competencia desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.	66
Figura 8. Evaluación competencia desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.	66
Figura 9. Evaluación competencia Innovar y mejorar procesos administrativos.....	67
Figura 10. Evaluación competencia desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.	68
Figura 11. Evaluación competencia detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.....	68
Figura 12. Evaluación competencia desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.	69
Figura 13. Evaluación competencia identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	69
Figura 14. Evaluación competencia desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.....	70
Figura 15. Evaluación competencia Formular planes de marketing.	71
Figura 16. Propuesta integral de competencias administrativas para odontólogos.	82

Lista de tablas

Tabla 1. Competencias Administrativas transversales esenciales de los equipos de atención primaria de salud.	12
Tabla 2. Competencias proyecto Tuning América Latina.	25
Tabla 3. Competencias egresados programas de Administración de Empresas.	31
Tabla 4. Dominio Administración y Gestión: Competencias transversales Talento humano en salud MSPS 2016.	35
Tabla 5. Definición de Competencias Administrativas a partir de la revisión de la literatura.	40
Tabla 6. Perfiles de expertos para validez de contenido en instrumento	47
Tabla 7. Universidades con pregrados de Odontología en la ciudad de Bogotá-Colombia.	51
Tabla 8. Coeficientes CRV´ - Validación de Ítems (aceptabilidad).....	52
Tabla 9. Competencias administrativas seleccionadas a partir del proceso de validación.	56
Tabla 10. Evaluaciones excluidas de la muestra.	59
Tabla 11. Distribución de la muestra según edad.....	60
Tabla 12. Distribución de la muestra según Universidad de la cual es egresado.	61
Tabla 13. Distribución de la muestra según sector o campo profesional.	62
Tabla 14 . Consolidado del proceso de verificación de competencias administrativas en contenidos programáticos.	71
Tabla 15. Interpretación de escala de medición para medir la percepción de las competencias administrativas en la formación profesional del odontólogo.	73
Tabla 16. Interpretación cualitativa principales competencias	74
Tabla 17. Competencias percibidas con mayor necesidad según sector o campo profesional.	75
Tabla 18. Competencias administrativas ausentes en contenidos programáticos versus percepción de necesidad por odontólogos.	77
Tabla 19. Homologación de Competencias transversales definidas por MSPS y evaluación de necesidad por odontólogos y presencia en contenidos programáticos.	79
Tabla 20. Competencias del dominio de gestión.	82
Tabla 21. Competencias del dominio emprendimiento e innovación.	83

1. Introducción

La presente investigación se ubica en el campo del conocimiento de la administración y el desarrollo de las competencias en profesionales de odontología en el marco del proceso de gestión de organizaciones en el sector salud.

Bajo este contexto, se describe el enfoque de las competencias administrativas para profesionales de la odontología en la ciudad de Bogotá, a partir de la revisión de la literatura, teniendo en cuenta los antecedentes investigativos asociados a esta temática publicados de manera formal en bases de datos reconocidas a nivel mundial y su aplicación en escenarios académicos y laborales.

Los autores Veloza y Cruz, destacan la necesidad de que el talento humano en salud adquiera competencias administrativas en el manejo de programas, proyectos y servicios de salud, teniendo en cuenta tendencias de globalización, descentralización y comunicación, destacando dos tipos de competencias administrativas para el desarrollo de perfiles idóneos de los profesionales del sector salud en Colombia:

- Competencias generales, las cuales tienen que ver con el sentido ético y social del individuo y que se adquieren desde las fuentes de socialización primaria.
- Competencias específicas, las cuales deben responder a las problemáticas planteadas por las transformaciones del sistema de salud, haciendo referencia al mercadeo de servicios de salud, el emprendimiento, el manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) y las finanzas como capacidades que generan oportunidades de expansión y desarrollo en las instituciones de salud (Veloza & Cruz, 2015, pág. 2)

Bajo este mismo escenario la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), realizaron un estudio sobre el desarrollo de las competencias en Atención Primaria en Salud (APS), en el cual se definieron las competencias del talento humano en salud, incluidos los profesionales de odontología con base en los elementos esenciales de los sistemas de salud, destacando variables asociadas a competencias administrativas transversales que deben tener todos los

profesionales del sector salud como se presentan en la tabla 1. (Adell, Echevarria, y Bentz, 2009).

Tabla 1. Competencias Administrativas transversales esenciales de los equipos de atención primaria de salud.

Competencias administrativas transversales en APS	
Conocimientos	Habilidades para:
Identificación de recursos necesarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso racional y eficiente de los recursos disponibles. • Presentar información útil y detallada a los tomadores de decisiones.
Nociones de gestión administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar planificación estratégica, investigación operativa y evaluación del desempeño. • Seguir el proceso de gestión administrativa.

Fuente: adaptado de Adell, Echevarria, y Bentz. (2009). “Development of primary health care competencies”

Enoki y Aguirre (2015), describen el énfasis en administración dentro de los contenidos programáticos de formación profesional de las facultades de odontología, como muy importantes en la estructura del perfil profesional del odontólogo Latinoamericano; el cual debe ser competente en la planificación y formulación de estrategias para la solución a la problemática de salud bucal, mediante la definición de criterios de desempeño, en el marco del emprendimiento para la administración y gestión de recursos.

El anterior estudio se realizó en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en el Perú donde analizó los campos de acción de los odontólogos y los clasifico en 6 dimensiones:

- Promoción.
- Prevención.
- Diagnóstico.
- Administración o gestión.
- Investigación.
- Docencia (Enoki & Aguirre, 2015, pág. 26)

Bajo este contexto la dimensión de administrar o gestionar los servicios de salud, tiene como propósitos formular un plan operativo, ejecutar procesos, evaluar resultados e implantar estrategias innovadoras para mejorar la atención en salud bucal de la población.

Bullon et al. (2004), en su estudio de evaluación por profesionales de odontología de formación universitaria en Andalucía España, destacan como el odontólogo debe tener conocimiento y comprensión de las responsabilidades morales y éticas en la prestación de los servicios de salud a nivel individual y comunitario, así mismo, conocer su entorno político y legal asociado a su profesión. Adicional se hace necesario que el profesional de la odontología aplique aspectos administrativos en las organizaciones para la asistencia sanitaria en la atención primaria en salud (Ase y Burijovich, 2009).

Como antecedente normativo en Colombia, en el año 2016 el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS), en articulación con la Academia Nacional de Medicina, desarrollaron un trabajo investigativo conducente a concretar la ejecución del mandato de definición de competencias del personal de salud establecido en la Ley 1164 de 2007 “Ley del Talento Humano en Salud”, destacando el dominio de gestión, relaciones interpersonales y reconocimiento; el cual hace parte de la definición del conjunto de competencias transversales definidas tanto para los odontólogos como para los demás profesionales de la salud, donde definieron las siguientes competencias:

- Desarrollo de procesos de gestión con relación al talento humano que presta servicios de salud.
- Administración de recursos físicos, financieros, tecnológicos para la prestación de los servicios de salud.
- Responsable y rentable de los recursos a su cargo (Minsalud, 2016, pág. 55).

En cuanto a las instituciones de educación superior (IES) con objeto social diferente en las que se prestan servicios de salud de odontología, se define una propuesta en la formación del odontólogo basada en un enfoque del modelo biopsicosocial y una mirada desde la bioética, en donde describe cómo los programas de odontología han realizado modificaciones curriculares conducentes a formar profesionales con competencias clínicas, de gestión y promoción social, en detrimento de la formación humanística y

bioética, refiriendo que algunos de los currículos de formación por competencias se han establecido a nivel mundial en afinidad a las tendencias neoliberales (Rangel, 2013).

En contraste, Buitrago et al. (2019), proponen un instrumento preliminar que contiene diferentes criterios para evaluar las competencias de formación del talento humano en salud de la facultad de Odontología de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá, en el marco del Modelo Integral de Atención en Salud (MIAS) y respecto a la Administración en salud como ventaja competitiva, donde destacan las competencias administrativas transversales definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) en 2016, para los profesionales de la salud y algunos criterios administrativos extraídos de la literatura a nivel global, sin embargo, el instrumento preliminar propuesto en esta investigación no posee estudios de validación, confiabilidad y aplicabilidad en alguna facultad de odontología.

Finalmente, se hace necesario aportar al estado del arte, investigaciones en cuanto a la definición y análisis de competencias administrativas para los profesionales de odontología respecto a sus currículos de formación y su percepción desde su desempeño laboral, en el marco de la odontología como profesión liberal en la cual se desarrolle un conjunto de bienes organizados con el propósito de crear empresa, en donde el emprendimiento y la innovación sean capacidades transversales necesarias a promover en la construcción de los contenidos programáticos de las facultades de odontología en Bogotá.

Bajo estos argumentos surge entonces la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las principales competencias administrativas que se deben promover en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología, que den respuesta a los criterios de desempeño de la profesión en sus múltiples campos y relaciones con el entorno?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Evaluar las principales competencias administrativas que se deben promover en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología de la ciudad de Bogotá y establecer las capacidades necesarias para un mejor desempeño laboral, en un contexto de entornos turbulentos.

2.2. Objetivos específicos

- Revisar en la literatura diferentes estudios con enfoques en competencias en la formación profesional, la disciplina administrativa y el perfil ocupacional del odontólogo, con el fin de definir las capacidades necesarias a nivel administrativo para los profesionales de odontología.
- Desarrollar una herramienta de evaluación válida que permita medir en los profesionales de odontología, la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.
- Desarrollar una herramienta de verificación de contenidos programáticos de formación profesional para las facultades de odontología, que permita evidenciar las principales asignaturas y temas asociados a los procesos de formación y desarrollo de competencias administrativas.
- Definir una propuesta integral de competencias administrativas transversales necesarias para mejorar el desempeño laboral de los odontólogos en el marco de la gestión, el emprendimiento y la innovación.

3. Justificación

El talento humano en salud a nivel global ha experimentado en las últimas décadas grandes cambios en cuanto a sus perfiles ocupacionales, ya que de forma progresiva la industria de la salud ha entrado en las dinámicas de la globalización y entornos turbulentos propias del sector terciario o de servicios.

Por tal motivo, las exigencias de las competencias adquiridas por parte de los profesionales en salud y en particular el odontólogo ha tomado un valor relevante en la implementación de modelos integrales de atención en salud en varios países a nivel mundial y actualmente en Colombia por su importancia en el cumplimiento de los objetivos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y la satisfacción de las necesidades de la población (Minsalud, 2016).

En Colombia se estimaba a diciembre de 2019, que se podría alcanzar la suma de aproximadamente 58.000 profesionales graduados de odontología a nivel nacional, así mismo, los odontólogos habilitados para prestar servicios de salud bucal que ejercen la práctica liberal de la profesión en sus consultorios a marzo 31 de 2020 ascienden a 16.350 profesionales, de los cuales se ha evidenciado un incremento sustancial en el cierre de servicios de salud oral en la última década (Ternera, 2020)

En un contexto local, se puede evidenciar en la ciudad de Bogotá, que muchos de los establecimientos comerciales de profesionales independientes o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) de odontología, que fueron conformados y proyectados como iniciativas de emprendimiento bajo cualquier modalidad de prestación de servicios de salud según la normatividad legal vigente (Resolución 3100 de 2019), se encuentran en proceso de investigación administrativa o sellamientos por medidas de seguridad consistentes al no cumplimiento de las condiciones mínimas de habilitación de servicios de salud o por déficit en los reportes de sistemas de información para la calidad, evidenciando el cierre de (58) servicios de odontología entre 2016 y 2018 por incumplir con las condiciones técnico científicas, de suficiencia patrimonial y financiera y técnico administrativas, que garantizan no solo las condiciones sanitarias y de seguridad de los pacientes y la comunidad, sino también, su sostenibilidad y gestión organizacional (Giraldo, 2018).

Por otro lado, se evidencia que gran parte de los estudiantes provenientes de diferentes partes del país que buscan ingresar al programa de odontología, fijan su destino en la capital del país, debido a la gran diversidad en las ofertas académicas y los costos de sus matrículas. Así mismo, las universidades en sus contenidos programáticos formulan e implementan una serie de competencias que deben cumplir sus egresados con el fin de dar cumplimiento a los criterios de desempeño de esta profesión en el marco de la normatividad legal vigente y la autonomía universitaria reglamentada en el país. En consecuencia, los estudiantes al graduarse deben realizar un proceso de toma de decisiones en el marco de una planeación estratégica personal, con el objetivo de proyectar el cumplimiento de sus metas y objetivos para alcanzar su auto realización profesional y personal.

Entre los diferentes escenarios que los egresados en odontología tienen para escoger luego de graduarse, se pueden describir:

- Aplicar y obtener una plaza para realizar su servicio social obligatorio.
- Realizar un posgrado.
- Iniciar su vida laboral en una (IPS), Empresa Social del Estado (E.S.E) o entidad con objeto social diferente que preste servicios de salud.
- Iniciar su vía laboral en campos profesionales de tipo administrativo, político o académico en alguna entidad del SGSSS en Colombia
- Iniciar su vida laboral realizando un ejercicio de emprendimiento como: profesional independiente en su propio consultorio o como persona jurídica conformando una IPS.

Bajo este contexto, el problema real surge a partir de las expectativas del recién graduado, que en la actualidad se sustentan en cómo el ejercicio académico y el ejercicio profesional del egresado de odontología contrasta negativamente, es decir, que la perspectiva esperada por el estudiante no se ajusta con la realidad del profesional egresado (Arroyo, Chia, y Gonzalez, 2018). Esto puede obedecer a varias circunstancias como a las pocas oportunidades laborales del sector, los sistemas de contratación, las condiciones laborales, el marco legal normativo, los perfiles ocupacionales que exigen varias empresas del sector y el fracaso en proyectos de emprendimiento e inclusive por las dificultades que se pueden presentar en las organizaciones a causa de entornos turbulentos como los que están viviendo

actualmente los profesionales de la odontología asociados a la pandemia por la COVID-19.

Anudado a lo anterior, se evidencia la necesidad de evaluar las competencias administrativas en la formación profesional del odontólogo, a partir de la percepción de estos profesionales y la verificación de los contenidos programáticos en las facultades de odontología, ya que sirve de insumo para evidenciar no solo las competencias asociadas a los perfiles profesionales que promueve el MSPS a nivel del SGSSS, sino la evaluación de competencias que den respuesta a los criterios de desempeño de una profesión liberal en el marco de la gestión, el emprendimiento y la innovación, entre otras capacidades; ya que muchos de los cierres de estas empresas u organizaciones de servicios odontológicos se deben a la ausencia de competencias administrativas en el recurso humano de la capital.

Así mismo, es procedente poner a consideración como otros fracasos o cierres espontáneos de establecimientos comerciales de profesionales de la odontología están asociados a la falta de experticia y conocimiento en niveles acertados de análisis de entornos competitivos, en cuanto a factores económicos, tecnológicos, políticos, sociales, ecológicos y demográficos, como también, a criterios financieros, gestión de recursos y marketing en la definición de las ideas de negocio y su viabilidad.

Por tal motivo, la importancia y pertinencia de esta investigación y su relevancia a nivel social, en cuanto a su impacto en diferentes grupos de interés y sectores productivos de gran importancia; en primer lugar en el sector salud reflejado en la situación laboral actual de los profesionales de odontología de la ciudad de Bogotá y en segundo lugar, con el sector de la educación, ya que está directamente relacionado con la academia y los contenidos programáticos de formación que promueven las facultades de odontología en la ciudad de Bogotá y su responsabilidad social con los educandos en cuanto al fortalecimiento del perfil de sus egresados frente a los diferentes campos profesionales del odontólogo, mediante la promoción de capacidades y habilidades que les permitan afrontar diferentes entornos y mejorar su calidad de vida.

Bajo este contexto, se busca entonces fomentar desde la perspectiva de los profesionales de odontología y la academia, que este talento humano adquiera herramientas para fortalecer su capacidad emprendedora, identificando oportunidades e

ideas de negocio innovadoras, valorando su viabilidad y permitiendo formular e implantar un modelo de negocio en entornos turbulentos.

Así mismo, los resultados de esta investigación pueden ser un referente investigativo en la definición de perfiles y competencias de los profesionales de odontología, ya que puede complementar la propuesta de MSPS en 2016, en cuanto a la definición de los perfiles y competencias transversales para profesionales del sector salud en Colombia; dado que mediante la definición de una propuesta integral de competencias administrativas, se puede promover un mejor desempeño laboral que afecte de manera positiva al capital humano del gremio odontológico en el marco de la gestión, el emprendimiento y la innovación, como capacidades necesarias a promover en la construcción de los contenidos programáticos de formación en las facultades de odontología en Bogotá y que no están reflejados en la propuesta de MSPS.

El proceso de evaluación de las competencias administrativas en la formación profesional del odontólogo, a partir de la percepción de estos profesionales y de la verificación de los contenidos programáticos de las facultades de odontología, permite ser un referente metodológico diferente al propuesto por MSPS, el cual es de tipo cualitativo hermenéutico y está basado en una comprensión crítica de los contenidos incluidos en diferentes documentos. Esta diferencia resulta crucial en cuanto que cada individuo que participa en este tipo de estudios basados en la percepción tiene una propia concepción de la problemática a evaluar, permitiendo un diagnóstico más acertado a la realidad.

En consecuencia, las facultades de odontología pueden contar con un insumo netamente académico, que sea un punto de referencia en sus procesos de evaluación de contenidos programáticos, brindándoles a sus graduandos un mejor perfil profesional a partir de una serie de capacidades que les permitan comprender, interactuar y transformar el sector de los servicios de salud bucal, en un mundo globalizado, competitivo y de entornos turbulentos (Mineducación, 2016).

Finalmente, el proceso de identificación de las competencias administrativas para los profesionales de la odontología está alineado con la propuesta del modelo de Tobón (2010), en el cual se resalta un enfoque de competencias basado en múltiples dimensiones y relaciones entre estudiantes, organizaciones y docentes.

4. Marco de referencia

4.1. Taxonomía de las competencias.

La clasificación de las competencias a nivel global está fundamentada principalmente en el contexto de su definición. En la actualidad existen varios enfoques y modelos de estudio que buscan una aproximación teórica, sin embargo, no se ha formulado un marco conceptual común hasta el momento (Rychen y Salganik, 2006).

Por tal motivo, el concepto de competencia puede otorgar un significado de unidad y los criterios de conocimiento un sentido en función de la integralidad. En consecuencia, los contenidos programáticos de los currículos profesionales de las universidades deben partir de una formación profesional que promueva el desarrollo de habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y valores que consideren la ocurrencia de varias acciones que se dan de forma simultánea dentro de un contexto (Cabrera y González, 2006).

Al respecto Alles, propone el estudio de una serie de competencias, asociadas a la prudencia, ética, liderazgo, comunicación entre otras, a partir del comportamiento de los individuos, teniendo en cuenta el término de competencia, como aquella característica de la personalidad que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Así mismo, propone un enfoque y método de estudio de las competencias a partir de la optimización del desarrollo del talento humano, dando a conocer las competencias más importantes asociadas a las destrezas que tienen relación directa con características de la personalidad, tales como:

- Adaptabilidad al cambio.
- Flexibilidad.
- Aprendizaje continuo
- Autocontrol.
- Autodirección basada en valor

- Autonomía (Alles, 2007, pág. 39).

La mayoría de los enfoques y modelos en sus aproximaciones contemplan competencias cognitivas, actitudinales y de relacionamiento social, dando pautas para estructurarlas en competencias en el saber, en el ser, en el hacer y en el saber estar. Destacándose las competencias en el saber conocer, ya que tienen que ver con lo cognitivo y lo meta - cognitivo, en donde incluyen la adquisición de conocimientos, el comprender los conceptos, el mundo y el contexto en el que se vive para que finalmente, se tenga la capacidad reflexiva y crítica para tomar decisiones (Tuningacademy, 2014).

Bajo este contexto las competencias no pueden ser reducidas únicamente al desempeño laboral, ni a la apropiación de conocimientos para el saber hacer, sino que tiene una visión más holística e integral, definida entonces como el conjunto de capacidades que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona a ser competentes para realizar acciones sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas y administrativas, por las cuales proyecta su capacidad de resolver un problema, dentro de entornos específicos y turbulentos. (Tuningacademy, 2014).

La OPS en una de sus publicaciones clasificó las competencias de la siguiente manera:

- Competencias esenciales: como aquellas que expresan las capacidades institucionales necesarias para el ejercicio de las funciones esenciales para la salud, incluyendo las competencias transversales o genéricas, no referidas a las profesiones.
- Competencias específicas: como aquellas asociadas a los diferentes ámbitos de práctica en el sector salud, es decir, a los ámbitos de acción y no referidas a su profesión (OPS, 2013, pág. 41).

Con respecto a la profesión odontológica Beltrán y Ikeda plantearon la propuesta de una matriz taxonómica basada en un ordenamiento de competencias en la educación, a partir de una serie de niveles que tienen un gradiente descendente de complejidad:

- Perfil profesional.

- Competencia.
- Función.
- Tarea.
- Paso de tarea.
- Movimiento.
- Momento (Beltrán & Ikeda, 2004, pág. 108).

Estos dos autores plantearon que las competencias están sustentadas en la relación entre las necesidades de salud y las funciones requeridas, de ahí que su propuesta busca sistematizar la construcción curricular y ordenar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación odontológica, en un marco nacional como internacional (Beltrán & Ikeda, 2004).

Finalmente, en el marco de las competencias profesionales para la gestión en salud, el MSPS formuló la siguiente clasificación:

- Competencias transversales: como aquellas compartidas por las diferentes profesiones, que hacen posible el trabajo interprofesional.
- Competencias específicas: que corresponden a las actuaciones propias de cada profesión (Minsalud, 2016, pág. 42).

4.2. Enfoques y modelos de competencias en la formación profesional a nivel global.

Un antecedente internacional en modelos de estudio por competencias, que se puede destacar, es la encuesta europea CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study), la cual abordó el perfil socio biográfico de una muestra representativa de graduados en Europa, sus experiencias de estudio y las competencias adquiridas frente a su empleo, trabajo y carrera profesional, desde su graduación y los respectivos vínculos que perciben entre educación y trabajo. Este proyecto investigativo hizo énfasis en la adquisición y utilización de competencias, también, en las necesidades del sistema de empleo en varios países europeos, proporcionando información importante que permitió, analizar la transición laboral de los universitarios y los retos que se les

presentaron al iniciar su vida laboral, su principal aporte fue la percepción de los alumnos en cuanto a la gran importancia que ellos le dieron a las actitudes de tipo social y a las capacidades comunicativas las cuales hacen parte del aprendizaje (García, Mora, y Vila, 2003).

Otro estudio importante que cabe resaltar es el Proyecto Tuning- América latina, el cual se concibió como un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior, con el fin de avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles.

En consecuencia, Tuningacademy propuso 4 líneas de trabajo, que corresponden a:

- “Competencias genéricas y específicas de las áreas temáticas.
- Enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de estas competencias.
- Créditos académicos.
- Calidad de los programas” (Tuningacademy, 2014, pág. 15).

Otro antecedente Europeo importante que se debe destacar es el proyecto Reflex, el cual considera que el realizar seguimiento de egresados de los programas académicos, constituye una herramienta esencial para comprender los procesos de adaptación de los profesionales a la vida laboral, fue así, como los egresados fueron encuestados acerca de su experiencia en la universidad, su transición e inserción en el mercado laboral y los ajustes entre las competencias y valores propios, aprendidos y aplicados en sus puestos de trabajo. Los principales resultados de este proyecto en Latinoamérica destacaron como los enfoques de las metodologías de enseñanza empleadas en las diferentes universidades siguen siendo fundamentalmente de corte tradicional (Mora, Carot, y Conchado, 2010).

En 2013 un grupo de investigadores dan a conocer en un contexto del sector salud en la región de las Américas, una serie de competencias esenciales en salud pública y capacidades asociadas a procesos de planeación financiera y habilidades en administración, sobre las cuales se destacan las siguientes:

- Aplicar los fundamentos conceptuales, técnicos y metodológicos básicos, que fundamentan la gestión de políticas para contribuir a la garantía de la equidad y del derecho fundamental a la salud.
- Proteger en toda política pública sectorial o extra sectorial, el derecho a la salud como un derecho humano fundamental para el bienestar integral de la población.
- Administrar los recursos humanos, tecnológicos y financieros requeridos para el mejoramiento de la salud y el control de sus determinantes, para mejorar el desempeño, la equidad y la inclusión de los sistemas de salud con un enfoque de atención primaria.
- Evaluar las necesidades y problemáticas de los individuos, las familias y los colectivos humanos para sustentar las decisiones de intervención y optimizar sus resultados.
- Liderar grupos interdisciplinarios que participen de forma articulada en el análisis, formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y programas en Salud Pública para garantizar los derechos de la población y el buen funcionamiento de los sistemas de salud desde la perspectiva de determinantes sociales (Suárez, y otros, 2013, pág. 7)

4.3. Referentes metodológicos en la definición de perfiles ocupacionales y competencias necesarias para profesionales del sector salud.

La Escuela de Salud Pública de Menorca en España, realizó un estudio con el fin de definir e identificar competencias en salud pública en los programas curriculares de enfermería, farmacia, magisterio, medicina, nutrición, optometría y trabajo social, el cual permitió estructurar el perfil salubrista de los distintos profesionales, basados en los contenidos programáticos de formación de cada uno de los participantes en el estudio (Davó, y otros, 2011).

Así mismo, surge el Proyecto 6x4 UEALC (Seis profesiones en cuatro ejes de análisis: un diálogo universitario), él fue creado con el fin de lograr la integración universitaria latinoamericana en comunicación con el sistema universitario europeo, teniendo como logro un mayor acercamiento regional entre profesores, investigadores y administradores de universidades de trece países, quienes participaron en el análisis de competencias profesionales, evaluación y formación para la innovación y la investigación en una serie de profesiones definidas. (Sánchez, 2011)

“El diseño de este proyecto se basó en seis grupos de trabajo definidos por cada profesión;

- Administración.
- Medicina
- Ingeniería electrónica o similar.
- Química.
- Historia.
- Matemáticas” (Sánchez H. , 2011, pág. 52).

En cuanto a competencias frente a la innovación, obtuvieron como resultado que la formación debe permitir al estudiante de medicina aplicar el conocimiento para generar y gestionar nuevos productos y servicios, los cuales se constituyan en valores agregados para las empresas, organizaciones y para la sociedad. (Sánchez, 2011).

El proyecto Tuning América Latina, definió una serie de competencias genéricas y específicas para los profesionales del sector salud las cuales se presentan en la tabla 2. En donde se destacan una serie de habilidades blandas y duras que deben tener estos profesionales.

Tabla 2. Competencias proyecto Tuning América Latina.

Competencias genéricas.	Competencias específicas profesiones del sector salud.
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	Capacidad de gestionar de forma autónoma nuevos servicios.
Capacidad de comunicación oral y escrita	Capacidad para administrar y gestionar

Competencias genéricas.	Competencias específicas profesiones del sector salud.
	distintos sistemas de salud de la población
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	Capacidad para reconocer y gestionar los recursos para la atención en salud.
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	
Capacidad creativa	
Capacidad para tomar decisiones	
Capacidad de trabajo en equipo	
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	
Compromiso ético	
Compromiso con la calidad.	

Fuente: adaptado de Tuningacademy. (2014). “Tuning América Latina - Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina”.

En cuanto a las competencias que deben tener los diferentes profesionales del sector salud y su diferenciación asociada a su desempeño en diferentes campos profesionales y las múltiples dimensiones y relaciones con el entorno, se destaca como La Asociación Colombiana de Facultades de Medicina (ASCOFAME), para fortalecer la calidad de las especialidades médicas, desde un enfoque de competencias, desarrolla una publicación de competencias y definiciones en especialidades médicas, basadas en competencias genéricas, transversales y específicas. Bajo este contexto se establecieron las siguientes categorías:

- Conocimiento médico y atención al paciente.
- Liderazgo y profesionalismo.

- Relaciones interpersonales y comunicación.
- Administración y gestión.
- Investigación.
- Docencia (Minsalud, 2016, pág. 33)

Así mismo, MSPS en respuesta a la solicitud de varias agremiaciones del sector odontológico, inicia la construcción en alianza con todos los grupos de interés de un documento para definir el perfil y las competencias profesionales del odontólogo en Colombia, destacando el fortalecimiento continuo de su formación a nivel técnico científico, sus capacidades comunicativas e investigativas, el trabajo en equipo, el liderazgo, y su capacidad innovadora (Minsalud, 2013)

Estas propuestas realizadas por las agremiaciones en salud se basaban en las particularidades que tenía cada profesión (medicina y odontología) en cuanto a su desempeño laboral, teniendo en cuenta que, aunque en ambos casos se procura la salud del paciente, en el caso de la medicina los escenarios laborales son totalmente diferentes.

Tal como lo destacan varios autores, que definen en sus investigaciones como en términos generales, si se compara la oferta y la demanda de los profesionales del sector salud, solo los médicos y los auxiliares de enfermería tienen las mayores posibilidades de encontrar trabajo en el SGSSS y son muy pocos los que ejercen su profesión de manera independiente en el sector privado (consultorio médico) en contraste con lo observado antes de la implementación de la ley 100 de 1993 (Flores, Atehortúa, & Arenas, 2009).

En cuanto a la odontología, el aumento de la oferta de profesionales en el sector, sumado a las nuevas reglas de juego impuestas por la Ley 100, ha contribuido a la escases de empleo en el SGSSS, en consecuencia la Federación Odontológica Colombiana, replicó que es posible ejercer la profesión como practica liberal, mediante la habilitación de profesionales independientes y sus consultorios en las secretarías de salud departamental o distrital a nivel Nacional (Jaramillo, Velázquez, & Marín, 2014)

Bajo este contexto se reflejó la necesidad de que la formación de los odontólogos y sus competencias en administración tuvieran un carácter diferencial a las demás profesiones

del sector salud. Sin embargo, Minsalud (2016), frente a la necesidad de tener una propuesta formal para todos los profesionales del sector salud en Colombia y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente (Ley 1164 de 2007- Ley de talento humano en salud), formula una propuesta de perfiles y competencias en profesionales de la salud, como referente para orientar procesos de formación, desempeño, planeación y procesos de la gestión del talento humano en el país. Esta propuesta metodológica está sustentada en la construcción de competencias específicas para cada profesión y competencias transversales que incluyen las de tipo administrativo acogiendo principios universales para identificar competencias profesionales.

4.4. La administración como disciplina en las organizaciones.

Para comenzar, es importante dar alcance al fenómeno organizacional, el cual según Sanabria (2006), se encuentra inmerso en diferentes escenarios de la vida humana y demás especies, por lo cual, resulta difícil plantear un concepto de forma particular teniendo en cuenta los enfoques transdisciplinarios y aportes desde diferentes áreas del conocimiento. A partir de lo anterior, se puede entender a la administración como una ciencia del saber, la cual no se debe focalizar en investigaciones y análisis de organizaciones de carácter productivo, en donde este sea su escenario principal para desarrollar su acción administrativa.

El analizar los procesos de organización conlleva a describir una serie de acciones o actividades que convergen en ciertos lugares, donde se les atribuye racionalidad o justificación y adquieren una forma institucional, en consecuencia, una explicación teórica o de carácter ideológico (Malave, 1999).

Sanabria (2006), plantea un proceso reflexivo donde se debe ver a la administración no como una profesión sino como una disciplina, que se encuentra en un proceso de construcción que se debe abrir y comprender a la realidad organizacional con procesos investigativos más profundos, críticos y analíticos.

Bajo este escenario Parker y Ritson (2005), afirman que no se debe dejar de lado los postulados o teorías administrativas antiguas, ya que su análisis puede permitir el extraer

o complementar ideas que fueron en algún momento descartadas pero que pueden revelar nuevos entendimientos y usos de relevancia a nivel organizacional. Además, el redescubrimiento del valor contemporáneo de teorías como las de Henri Fayol y Mary Parker Follett, demuestran que en algún momento pudieron ser sometidos a estereotipos dañinos o simplistas, sin embargo, es razonable pensar en la actualidad que muchas de las teorías administrativas de estos gurús, pueden recompensar con muchos beneficios la disciplina de gestión contemporánea mediante ejercicios revisión y restauración.

Al respecto Hamel (2004), describe como las organizaciones y sus grupos de interés en la era del progreso, estaban enfocados en el mejoramiento continuo, mientras que la era de la revolución se concibió como la era de la oportunidad, en donde se adopta una nueva agenda administrativa en el marco de la innovación organizacional.

En referencia a las organizaciones del sector salud y la administración, Porter y Olmsted (2006), a partir de un análisis realizado al sistema de salud de Estados Unidos, definen un nuevo marco para redefinir este tipo de organizaciones, estableciendo un modelo que muestra cómo desarrollar a una competencia basada en valores, es decir, un marco revolucionario para redefinir la competencia en atención médica basada en el valor del paciente durante todo el ciclo de atención.

Malave (1999), afirma que el objetivo es analizar prácticas, no instituciones, teorías o ideologías, sin embargo, esto no significa que estos elementos deban ignorarse, ya que forman parte de la disciplina administrativa a nivel organizacional. En consecuencia, el rol del administrador es fundamental, ya que mediante un abordaje crítico, investigativo, holístico e integral y bajo comportamientos no endogámicos, puede transformar y dar respuestas efectivas a los diferentes problemas organizacionales (Sanabria, 2006).

En contraste Drucker (2014), define que las competencias de la gerencia no pueden como tal transferirse y luego aplicarse a la organización y al gobierno de otras instituciones, sin embargo, también, considera que la dirección de un negocio no puede ser una cuestión de intuición, sin elementos de base que puedan analizarse y organizarse sistémicamente, los cuales al final pueden ser susceptibles de ser aprendidos por otras personas.

Surgen entonces en la actualidad, teorías de capital social con visiones empresariales basadas en el intercambio de conocimientos, que afectan positivamente el desempeño financiero y los procesos de innovación de las organizaciones, en donde, el liderazgo actúa como un antecedente clave para el intercambio de conocimientos entre los diferentes grupos de interés, promoviendo un impacto positivo en el conocimiento de las organizaciones (Muhammed, 2020).

De manera análoga Sanabria, propone una serie de objetos de interés de la administración como disciplina en cualquier organización, considerando algunos como pilares en todo el proceso administrativo, entre los cuales se encuentran:

- La estructura.
- La cultura y clima organizacional.
- El control de procesos de producción.
- Gestión y liderazgo
- El desarrollo integral y la satisfacción de los diferentes grupos de interés (Sanabria, 2006, pág. 2)

Bajo este mismo contexto, Ruiz et al. (2016), sugieren que la falta de capacidades asociadas a la administración puede hacer que una organización experimente dificultades para lograr el éxito y el desarrollo de la innovación.

Finalmente, Goleman et al. (2016), sugiere que la creatividad como parte de la disciplina administrativa, es de vital importancia para cualquier cosa que se realice en la vida, en donde este nuevo enfoque va más allá de las maneras tradicionales de solucionar un problema, ya que adquiere una dimensión social vital que trasciende en las organizaciones.

4.5. Competencias más importantes en la disciplina administrativa.

En la disciplina administrativa se pueden destacar dos dimensiones o grupos de competencias; en primer lugar, las asociadas al conocimiento, es decir, las capacidades relacionadas con los conocimientos requeridos para el desarrollo organizacional y en

segundo lugar las competencias personales, entendidas como las capacidades y habilidades necesarias para convertirse en un empresario exitoso a lo largo del tiempo (Varela y Bedoya, 2006)

Bajo este contexto y en un entorno local se destaca el Proyecto Tuningacademy (2014), en donde se describen para América Latina las principales competencias que deben tener los egresados de los programas de Administración de Empresas en un contexto regional, proponiendo 20 capacidades con el fin de que las universidades construyan contenidos programáticos compatibles y comparables que sean relevantes para la sociedad y con un alto grado de calidad, las cuales se presentan en la tabla 3.

Tabla 3. Competencias egresados programas de Administración de Empresas.

1	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4	Administrar un sistema logístico integral.
5	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
7	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
9	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
10	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones
11	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
12	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
13	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
14	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
15	Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18	Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
19	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.

20	Formular planes de marketing
21	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.

Fuente: adaptado de Tuningacademy. (2014). “Tuning América Latina - Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina”.

Castrillón y otros autores basados en los resultados del Proyecto Tuning Latino América, el cual se replicó en Colombia, identificaron las más importantes competencias según la percepción de varios académicos y empleadores en Colombia, entre las que encontramos:

- Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo.
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.
- Administrar y desarrollar el talento humano en la organización (Castrillon, Cabeza, & Lombana, 2015, pág. 782).

Destacando de manera primordial la necesidad de hacer esfuerzos para lograr cerrar las brechas entre los aspectos prácticos y el conocimiento y frente a los conceptos éticos y los principios ontológicos, a partir de la educación impartida por las universidades (Castrillon, Cabeza, & Lombana, 2015).

Bajo este contexto Martínez y Carmona (2009), plantean un interés en fomentar una cultura emprendedora a través de la educación, que permita contribuir al crecimiento económico, la promoción del desarrollo social y ecológico.

En consecuencia, centraron sus investigaciones en competencias que permitan a los individuos formar parte activa dentro de una sociedad plural, es decir, competencias para la vida en sociedad, considerando que la educación debe desarrollar competencias emprendedoras para resolver los problemas de la vida desde cualquier perspectiva, incluyendo la vida laboral, entre las cuales se destacan:

- Capacidad para sobreponerse al fracaso.
- Iniciativa.

- Liderazgo.
- Planificación
- Negociación
- Habilidad de conversación.
- Gestión del tiempo.
- Dirección de reuniones
- Visión y proyecto de futuro (Martínez & Carmona, 2009, pág. 94).

Finalmente, Martínez y Carmona (2009) concluyen en su estudio, que la cultura emprendedora aparece como una alternativa de desarrollo, no solo referido al ámbito laboral, sino, también, en el plano social y medioambiental, haciéndose necesario promover el dinamismo económico mediante la consolidación de pequeñas y medianas empresas, en articulación con el desarrollo sostenible capaz de generar equidad y cohesión social.

4.6. Competencias de Formación y Perfil Ocupacional del Odontólogo en Colombia.

En Colombia mediante la Ley 1164 de 2007, se estableció que el talento humano en salud debe caracterizarse por el logro de los mayores beneficios posibles en la formación y la atención en salud, dentro de la disponibilidad de recursos del sistema educativo y de servicios, estableciendo mecanismos para propiciar acercamientos conceptuales y operativos que permitan definir líneas compartidas de acción, por parte de los diferentes actores que intervienen en la prestación de los servicios de salud. Así mismo, define la competencia, como “una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto determinado. Esta actuación se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes que se expresan en el ser, saber, el hacer y el saber hacer” (Minsalud, 2007).

Anudado a lo anterior la ley 1438 de 2011 establece que los programas de formación del talento humano en salud en Colombia buscarán el desarrollo de perfiles y competencias

que respondan a las necesidades en salud de la población y a los estándares aceptados internacionalmente. (Minsalud, 2011)

Bajo este contexto, la Ley estatutaria 1751 de 2015 regula el derecho fundamental a la salud y la implementación de la Política de Atención Integral en Salud (PAIS), enfatizando sobre del fortalecimiento institucional y en algunos casos de la redefinición de las competencias del talento humano que participa de la gestión en salud en el territorio nacional. (Minsalud, 2015)

A nivel local, en 2016 el MSPS de Colombia, publica un documento bajo una perspectiva de las profesiones en salud, donde aborda de forma holística los perfiles y competencias de los profesionales en salud. En este documento se destacan las siguientes orientaciones:

- La existencia de un consenso respecto a la importancia y la necesidad de la definición y descripción de competencias sustentadas en el reconocimiento de los requerimientos del desempeño.
- El respeto de la autonomía universitaria y el reconocimiento de que, la definición de competencias no determinara que deben hacer las instituciones de educación superior, ni como lo deben hacer para facilitar el desarrollo de las competencias de sus educandos.
- La descripción de perfiles y competencias profesionales de quince profesiones del área de la salud reconocidas en el país, donde se encuentra la Odontología y las cuales representan un consenso interinstitucional entre entidades del gobierno, profesionales del área de salud, organismos gremiales pertinentes y entidades educativas (Minsalud, 2016, pág. 12)

Anudado a lo anterior MSPS, también, describe el perfil del odontólogo general en Colombia, fundamentando su ejercicio profesional en la aplicación de criterios “éticos, morales, sociales y humanistas, y en el conocimiento bioético, científico y técnico que le permiten participar, como ciudadano y como profesional, en la construcción y gestión de las políticas públicas del país, y desempeñarse en los ámbitos político, administrativo, social y clínico, como parte de la salud pública, para contribuir con su trabajo a la disminución de las inequidades sociales y a la garantía de los derechos humanos con énfasis en el derecho a la salud”. (Minsalud, 2016, pág. 156).

Así mismo, hace un reconocimiento de competencias transversales comunes a los profesionales de la salud en Colombia, como expresión de referentes que convergen en los roles, procesos y exigencias que los profesionales deben satisfacer, en desempeño de sus responsabilidades misionales y de la gestión de los recursos del sector salud. (Minsalud, 2016).

En consecuencia, Minsalud (2016) propone el dominio de Administración y Gestión, el cual describe una serie de competencias trasversales, como se presentan en la tabla 4.

Tabla 4. Dominio Administración y Gestión: Competencias transversales Talento humano en salud MSPS 2016.

Dominio Administración y Gestión: Competencias transversales Talento humano en salud MSPS 2016.
Desarrollo de procesos de gestión con relación al talento humano que presta servicios de salud.
Administración de recursos físicos, financieros, tecnológicos para la prestación de los servicios de salud.
Responsable y rentable de los recursos a su cargo.
Promueve relaciones de respeto con los usuarios, intra e interdisciplinar y el trabajo en equipo.
Actuación profesional de acuerdo con las condiciones en las que la vida de las personas, las familias y las comunidades, tiene lugar y Análisis cultural

Fuente: adaptado de Minsalud. (2016). “Perfiles y Competencias Profesionales en Salud”

Al analizar las competencias definidas por MSPS, se observa como las tres primeras competencias corresponden a habilidades duras y las dos últimas a habilidades blandas. Se evidencia entonces la ausencia de forma explícita de otras competencias administrativas transversales (habilidades duras y blandas) enunciadas en otros modelos o enfoques de competencias de formación profesional.

4.7. El Impacto de las competencias administrativas en la Práctica Odontológica actual.

La administración como disciplina es un factor muy importante en la definición de los criterios de desempeño de la gestión organizacional de los profesionales de odontología, ya que el desarrollo de estos tipos de competencias permiten la integralidad en la formación de estos profesionales, quienes tienen que enfrentarse a nivel laboral a entornos dinámicos, globalizados y en algunos casos turbulentos cuando deciden emprender nuevas oportunidades de negocio o simplemente en el desarrollo de su profesión en el marco del SGSSS. Bajo este contexto Ariza (2017), afirma que los profesionales de odontología en Colombia han tenido un enfoque basado en la práctica clínica y no a nivel administrativo gerencial, lo que impactando a nivel económico en nuestro país.

Enoki y Aguirre, definen una propuesta de clasificación de funciones y capacidades administrativas para el odontólogo, destacando:

- Conducir con liderazgo las acciones en los servicios de salud.
- Supervisar y controlar las actividades del personal a cargo.
- Ejercer la dirección de los centros de formación del personal de la salud.
- Planificar y evaluar políticas generales inherentes a la salud estomatológica (Enoki & Aguirre, 2015, pág. 35).

Arroyo et al. (2018) destacan como las expectativas de los recién graduados tiene un aspecto fundamental; donde el ejercicio académico y el ejercicio profesional del egresado contrasta negativamente, es decir, que la perspectiva esperada por los estudiantes no se ajusta con la realidad del profesional egresado.

Bajo este contexto Mejía (2004), plantea como en Colombia, la odontología ha cambiado a partir de la expedición de la ley 100 de 1993, donde vario sustancialmente el perfil del profesional de la salud oral, en cuanto que algunos profesionales abandonaron sus funciones asistenciales, para dedicarse a labores administrativas. Define que anteriormente, el trabajo era independiente, es decir, los odontólogos eran dueños de su tiempo y el único trabajador que tenían a cargo era la auxiliar. Su trabajo investigativo

para determinar el liderazgo de los odontólogos directivos, que manejan equipos de trabajo en IPS y Facultades de Odontología de la ciudad de Medellín en el 2002, arrojó que el desarrollo de las competencias gerenciales de los odontólogos es insuficiente y que la academia debería preocuparse más por fomentar las habilidades de liderazgo, la comunicación, el manejo de conflictos, la motivación, la solución de problemas, el trabajo en equipo, entre otras muchas competencias directivas.

Finalmente, en un escenario actual de entornos turbulentos, no se puede pasar por alto la pandemia por la COVID-19, la cual está afectando de manera significativa al gremio de los odontólogos en temas de rentabilidad y especialmente en aquellos profesionales que están iniciando su vida laboral a través de iniciativas de emprendimiento organizacional.

El impacto que tendrá la pandemia en las IPS, consultorios odontológicos de profesionales independientes y las facultades de odontología que promueven estos programas en cuanto a las nuevas necesidades de inversión en insumos, nuevos equipamientos, infraestructura y adecuación en sus procesos técnico-administrativos, hace necesario la implantación de estrategias administrativas innovadoras que permitan minimizar este impacto (Sigua, y otros, 2020).

La odontología en tiempos del coronavirus tiene desafíos que son permanentes, desde revisar las medidas de bioseguridad en los procesos definidos, redefinir el concepto de la atención, mejorar las condiciones laborales y avanzar en los modelos de educación superior (Centro de Epidemiología y Vigilancia de las Enfermedades Orales, 2020). En consecuencia, el odontólogo no solo debe tener una serie de competencias asociadas a habilidades duras, sino fortalecer sus habilidades blandas que le permitan dar respuesta a diferentes escenarios y entornos a los cuales se debe enfrentar.

Bajo este contexto, varios autores definen como las habilidades interpersonales en el entorno odontológico han dado lugar a grandes cambios curriculares en las universidades de todo el mundo, destacando las capacidades de comunicación, de motivación y empatía entre otras (Huberman, Rodríguez, González, & Díaz, 2014)

5. Hipótesis

5.1. Hipótesis:

Las competencias administrativas que se promueven en los programas de formación profesional en odontología en la actualidad dan respuesta a los criterios de desempeño de una profesión liberal en el marco de la gestión, el emprendimiento y la innovación.

Las competencias administrativas asociadas a habilidades blandas son percibidas por los odontólogos como competencias necesarias en su formación profesional para afrontar diferentes campos profesionales y relaciones con el entorno.

6. Metodología

6.1. Tipo de investigación.

Observacional - Descriptivo de corte transversal. Este tipo de estudio se caracteriza por tener un carácter estadístico, en donde la labor del investigador se limita a la medición de las variables que se tienen en cuenta en la investigación. Así mismo, su metodología busca deducir un bien o circunstancia que se esté presentando y define una medición única (Manterola, Quiroz, Salazar, y García, 2019).

6.2. Población de referencia

Profesionales de odontología que se desempeñan en diferentes campos profesionales: político, administrativo, social, académico y clínico, en la ciudad de Bogotá.

6.3. Muestra

103 odontólogos que se encuentran ejerciendo la profesión en la ciudad de Bogotá.

6.3.1. Diseño muestral

Muestreo por conveniencia. Consistente básicamente en seleccionar una muestra de la población de referencia por sus características de accesibilidad. Los individuos objeto de la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles y pertenecen a la población de interés (Collado y Baptista, 2014)

6.3.2. Criterios de selección

- Odontólogos graduados de programas académicos en la ciudad de Bogotá.
- Profesionales de odontología que desempeñen en diferentes campos profesionales (político, administrativo, social, académico y clínico) en la ciudad de Bogotá.

6.3.3. Obtención de la muestra

A partir del total de datos recolectados del formulario Google (herramienta de percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo), el cual fue canalizado a los profesionales de odontología vía social media, se obtuvieron 111 participaciones de estos profesionales, de las cuales 8

correspondían a odontólogos que cursaron su pregrado en Facultades de odontología con sedes diferentes a las ofertadas en la ciudad de Bogotá, en consecuencia, la muestra final que se obtuvo fue la participación efectiva de 103 odontólogos de manera exitosa.

6.4. Desarrollo y estructura de las herramientas.

6.4.1. Identificación y definición de competencias administrativas.

La base del proceso de identificación y definición de las competencias administrativas objeto de esta investigación, surge de un proceso de revisión sistemática de la literatura. Posteriormente se hizo necesario integrar y articular muchas de las competencias identificadas, para luego describir su definición, teniendo como base los siguientes criterios:

- Las capacidades más relevantes descritas por Tuningacademy (2014), como proyecto y metodología; ya que parten del aprendizaje para futuros profesionales basándose en competencias y centrado en los estudiantes, aplicando una metodología con una perspectiva dinámica que permite su adaptación a diferentes contextos.
- Las capacidades más relevantes descritas en el capítulo Perfil General y Competencias Profesionales Transversales del documento de MSPS con nombre “Perfiles y Competencias Profesionales en Salud 2016”.

Como resultado se elaboró una tabla de competencias administrativas con su correspondiente definición según el estado del arte, como insumo principal de la herramienta a utilizar en esta investigación, tal como, se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Definición de Competencias Administrativas a partir de la revisión de la literatura.

Definición de competencias administrativas a partir de la revisión de la literatura			
N.º	Competencia	Autores	Definición
1	Uso y manejo de tecnologías de la información y la	(MINTIC, 2009) (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para el uso y manejo del conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que

Definición de competencias administrativas a partir de la revisión de la literatura			
N.º	Competencia	Autores	Definición
	comunicación. (TIC)	(Veloza y Cruz, 2015).	permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes. (MINTIC, 2009)
2	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.	(Adell, Echevarria, y Bentz, 2009) (Minsalud, 2016) (Tuningacademy, 2014) (Adell, Echevarria, y Bentz, 2009). (Gómez Roldán, 2005) (Woodruffe, 1993) (Chiavenato, 2001; Blas, 2014)	Capacidad para planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de recursos (humanos, físicos y financieros) con eficiencia en un periodo de tiempo determinado con el fin de dar cumplimiento a los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2001; Blas, 2014).
3	Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.	(Gil y Celma, 2002) (Tuningacademy, 2014) (Minsalud, 2016)	Capacidad de análisis de información financiera y contable que permita invertir, asegurar, proteger y alcanzar altos niveles de utilidad o ganancia en la organización, en relación entre el resultado monetario de una actividad (ingresos – gastos) y el capital que exige esa actividad, con el fin de diagnosticar su situación actual y proyectar su desenvolvimiento futuro. (Gil y Celma, 2002)
4	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	(Adell, Echevarria, y Bentz, 2009). (Raquel y Aguirre, 2015) (Castrillon, Cabeza, y Lombana, 2015) (Martinez y Carmona, 2009). (Tuningacademy, 2014) (Gómez Roldán, 2005) (CEPAL, 2009)	Capacidad de gestión que permita apoyar la toma de decisiones en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y de esta manera lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen (CEPAL, 2009).

Definición de competencias administrativas a partir de la revisión de la literatura			
N.º	Competencia	Autores	Definición
5	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.	(Woodruffe, 1993) (Mejía, 2004) (Reyes y Lara, 2011) (Martínez y Carmona, 2009). (Adell, Echevarría, y Bentz, 2009). (Tuningacademy, 2014) (Castrillon, Cabeza, y Lombana, 2015) (Raquel y Aguirre, 2015). (Minsalud, 2016)	Capacidad con que un líder es capaz de acoger todas las áreas con las que el ser humano interactúa, sean éstas internas y externas, individuales y colectivas, permitiéndole así, generar consciencia, motivación y pasión a los miembros de su grupo, interconectando e interrelacionando los procesos de cambio que se dan dentro de una organización para el logro de los resultados esperados. (Reyes y Lara, 2011)
6	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	(Tuningacademy, 2014) (Pardo y Díaz, 2014) (Minsalud, 2016)	Capacidad para fortalecer y desarrollar el capital humano de una organización, mediante el empoderamiento de procesos, el manejo de comunicaciones claras y transparentes, la participación, el fortalecimiento del cambio y el empleo de estrategias efectivas de gestión de personal que faciliten este proceso. (Pardo y Díaz, 2014)
7	Evaluar y analizar el marco político, jurídico y legal aplicado a la gestión empresarial.	(Tuningacademy, 2014) (González, 2015)	Capacidad para evaluar lineamientos a nivel normativo y todo aquello referido al derecho, es decir, al conjunto de normas aplicables a una determinada actividad organizacional en un contexto externo como interno (González, 2015).
8	Desarrollar y promover la responsabilidad social corporativa.	(Tuningacademy, 2014) (Gil, 2018)	Capacidad para el buen desempeño y respuesta organizacional a las expectativas de los stakeholders y a los desafíos sociales mediante su inclusión en las operaciones de negocio, haciendo compatible la consecución de beneficios con el cuidado a los grupos de interés. (Gil, 2018)
9	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.	(Mejía, 2004) (Martínez y Carmona, 2009). (Gómez, 2005)	Capacidad recíproca para escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva con el fin de generar, clasificar, seleccionar y difundir información organizacional dirigida a

Definición de competencias administrativas a partir de la revisión de la literatura			
N.º	Competencia	Autores	Definición
		(Ruiz, 2012) (Tuningacademy, 2014) (Correal,2013)	todos los stakeholders para llevar adelante un propósito organizacional. (Ruiz,2012;Correal,2013)
10	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.	(Martinez y Carmona, 2009). (Kerr, 2016)	Capacidad para responder y adaptarse al cambio, sobreponiéndose al fracaso con el fin de sobrevivir y prosperar en entornos dinámicos, mediante la adopción de una serie de prácticas y acciones que permiten ofrecer una mejora continua a nivel organizacional, permitiéndose tomar riesgos medidos con confianza, para responder de forma pertinente a las amenazas del entorno (Kerr, 2016).
11	Desarrollar la gestión del cambio.	(Dulewicz y Herbert, 2002) (Sanabria, 2006) (Tuningacademy, 2014) (González, 2015)	Capacidad para promover a nivel personal y organizacional mecanismos de interacción y supervivencia con el fin de actuar y direccionar cualquier cambio de estado que se tenga que implantar, permitiendo procesos de transformación en el marco de entornos turbulentos y cambiantes. (González, 2015)
12	Innovar y mejorar procesos administrativos.	(Maqueda, 2010). (Sánchez, 2011). (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para crear, introducir, adaptar y/o aplicar algo nuevo (un proceso, una idea, un dispositivo, un servicio) a partir de la combinación y del proceso de transformación de elementos de la realidad para la generación de valor agregado (Maqueda, 2010).
13	Desarrollar mecanismos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.	(Mejía, 2004) (Martínez y Carmona, 2009). (Ruiz P. , 2012) (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para lograr interacciones y procesos de doble vía, entre un sujeto y una contraparte, cada cual, con intereses comunes y contrapuestos, pero en busca y deseo de llegar a acuerdos (Ruiz, 2012).
14	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	(Martínez y Carmona, 2009). (Maqueda, 2010) (Tuningacademy, 2014) (Castrillon, Cabeza, y Lombana, 2015).	Capacidad para analizar cuáles son los aspectos y criterios mínimos necesarios para iniciar un nuevo negocio o desarrollar nuevos productos o servicios, dependiendo de las razones, necesidades y preocupaciones existentes y el riesgo que implica todo emprendimiento (Maqueda, 2010).
15	Tomar decisiones	(Gómez Roldán,	Capacidad para elegir y gestionar el curso de una

Definición de competencias administrativas a partir de la revisión de la literatura			
N.º	Competencia	Autores	Definición
	gerenciales.	2005) (Tuningacademy, 2014) (Rodríguez , 2019)	acción entre más de una alternativa, con el fin de alcanzar objetivos, solucionar problemas y plantear nuevas oportunidades organizacionales (Rodríguez, 2019).
16	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.	(Woodruffe, 1993) (Mejía, 2004) (Gómez Roldán, 2005) (Tuningacademy, 2014) (Toro, 2015)	Capacidad de articular y llegar a conocer las habilidades, limitaciones y formas de pensar de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, basándose en la tolerancia por la diferencia, el respeto, la convivencia, con el fin de sacar provecho de una forma eficiente a cada una de las ideas que individualmente no tendrían impacto en las organizaciones (Toro, 2015).
17	Desarrollar sistemas de gestión sostenible.	(Tuningacademy, 2014) (Lamana, et al, 2016)	Capacidad para promover sistemas y procesos organizacionales que garanticen los principios del desarrollo sostenible con el fin de obtener a mediano y largo plazo, un balance general positivo de las acciones implantadas en los sectores económicos, ambiental y social, tanto desde una perspectiva microeconómica, como del conjunto de la sociedad (Lamana, et al, 2016).
18	Administrar procesos de desarrollo organizacional en contextos internacionales.	(OIT, 1997) (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para gestionar y desarrollar ventajas competitivas en mercados globales, bajo una perspectiva integral e innovadora que involucre a todas las partes interesadas y actores sociales del entorno a intervenir (OIT, 1997).
19	Gestionar proyectos organizacionales.	(Shek,2013) (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar un proyecto, considerado como aquel esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único, con el fin de cumplir los requisitos del mismo a nivel organizacional (Shek, 2013).
20	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	(Rodríguez y Bustamante, 2008) (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para identificar, aplicar y transmitir conocimientos éticos, principios morales y culturales a nivel organizacional, que respondan a las necesidades de todas las partes interesadas en diferentes entornos sociales (Rodríguez y Bustamante, 2008; Tuningacademy, 2014).
21	Desarrollar y gestionar	(Adell, Echevarria, y	Capacidad para desarrollar e implantar estrategias

Definición de competencias administrativas a partir de la revisión de la literatura			
N.º	Competencia	Autores	Definición
	sistemas de calidad total en las organizaciones.	Bentz, 2009) (ISO, 2019) (Tuningacademy, 2014)	de gestión y políticas organizacionales, cuyo objetivo principal es satisfacer de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés (empleados, accionistas y la sociedad en general). (ISO, 2019)
22	Formular planes de marketing.	(Tuningacademy, 2014) (Limas, 2020)	Capacidades para liderar estrategias corporativas de mercadeo, análisis del comportamiento del consumidor y la adecuación integral de la propuesta de valor para buscar una diferenciación en el mercado y un proceso de toma de decisiones adecuado para desarrollar ventajas competitivas. (Limas, 2020)
23	Identificar y optimizar los sistemas de información para la gestión del conocimiento.	(Woodruffe, 1993) (Gómez Roldán, 2005) (Sánchez, 2005). (Tuningacademy, 2014) (Minsalud, 2016)	Capacidad para desarrollar un conjunto de datos que interactúan entre sí al funcionamiento de la organización, con el propósito de optimizar y gestionar procesos que permitan que el capital intelectual de la organización crezca para alcanzar sus objetivos (Sánchez, 2005).
24	Gestionar la investigación y desarrollo organizacional.	(Gómez Roldán, 2005) (Rivas, 2011) (Tuningacademy, 2014) (Minsalud, 2016)	Capacidad para desarrollar procesos de inversión y realizar investigaciones en conocimientos técnicos, científicos intelectuales y experimentales que comprendan un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un tema y crear un conocimiento original a nivel organizacional (Rivas, 2011)
25	Identificar y optimizar las relaciones funcionales y procesos de negocio de la organización.	(Gómez Roldán, 2005) (Mintzberg, 2012) (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para desarrollar, analizar y gestionar las interacciones entre los diferentes procesos de la organización, a partir de la identificación de las actividades y funciones en su estructura organizacional (Mintzberg, 2012).
26	Identificar y administrar los riesgos de los negocios en las organizaciones.	(Acuña, 2013) (Tuningacademy, 2014)	Capacidad para analizar y gestionar eventos o circunstancias que amenazan la habilidad y capacidad de negociación de la organización para alcanzar sus objetivos (Acuña, 2013).
27	Administrar un sistema logístico integral.	(Ballou, 2004) (Tuningacademy,	Capacidad para analizar y gestionar los procesos asociados a la cadena de suministro, desde la

Definición de competencias administrativas a partir de la revisión de la literatura			
N.º	Competencia	Autores	Definición
		2014)	planificación, almacenamiento, implementación y control del flujo eficiente de productos o servicios y la información entre el punto de origen y el punto de consumo, con el fin de satisfacer al cliente y los requerimientos normativos. (Ballou, 2004)

Fuente: Elaboración propia.

6.4.2. Diseño y mecanismo de validación de la herramienta de evaluación para medir la percepción de las competencias administrativas

A partir del proceso de identificación y posterior definición de las competencias administrativas evidenciadas, se desarrolló una herramienta con nombre “*Percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo*” (anexo A), en donde en su estructura se reflejan 27 Ítems que corresponden a competencias administrativas y su correspondiente definición con una escala de medición tipo Likert (5. Muy importante, 4. Importante, 3 Indiferente o Neutra, 2. Poco importante, 1. Sin importancia.), a la cual se le realizó un proceso de validez de contenido mediante juicio de expertos.

Se planteó que los expertos tuvieran procesos de formación, entrenamiento y experiencia certificada en el sector salud, educación y administrativo, con diferentes perfiles, con el fin de tener un contexto más holístico en este proceso de evaluación, clasificándolos de la siguiente forma:

- 9 expertos odontólogos, con posgrados administrativos y perfiles laborales en gestión y dirección de organizaciones tanto privadas como públicas.
- 3 expertos de disciplinas del sector salud, con posgrados administrativos y perfiles laborales en gestión y dirección de organizaciones tanto privadas como públicas.
- 2 expertos de disciplinas administrativas, con posgrados y perfiles laborales en gestión y dirección de organizaciones tanto privadas como públicas.

- 2 expertos de disciplinas de la Ingeniería industrial, con posgrados y perfiles laborales en gestión y dirección de organizaciones tanto privadas como públicas.

En consecuencia, se realizó una invitación a participar en este estudio a de 20 expertos, de los cuales 16 aceptaron de forma voluntaria, como se presenta en la tabla 6.

Posteriormente se evaluó el grado de concordancia entre las opiniones expresadas por los expertos mediante el índice de Kappa de Fleis, el cual corresponde a una medida estadística de confiabilidad que funciona para cualquier número de evaluadores que otorgan calificaciones categóricas a un número fijo de elementos (Fleiss, 1971). Este método nos indicó el grado de acuerdo entre los 16 expertos, sobre el total de ítems (competencias administrativas) definidos en una escala categórica de Likert; que corresponde a un instrumento psicométrico donde el encuestado indica su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, a partir de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008).

Para este proceso de interpretación de concordancia se tuvo en cuenta la siguiente escala estadística, formulada por Landis y Koch (1977), donde describen el Baremo: interpretación del grado de acuerdo:

- 0,01 - 0,2 Acuerdo
- 0,21 - 0,4 Acuerdo
- 0,41 - 0,6 Acuerdo moderado
- 0,61 - 0,8 Acuerdo sustancial
- 0,81 - 1 Acuerdo casi perfecto.

Tabla 6. Perfiles de expertos para validez de contenido en instrumento

N.º	Nombre y apellidos del juez	Formación académica	Áreas de experiencia profesional	Organización a la cual está vinculado	Cargo actual u ocupación
1	Claudia Angélica Pinzón Corrales	Odontóloga. Especialista en Administración	Clínica, Auditoria y Administrativa	Universidad Antonio Nariño	Docente Administración en salud y

		en salud y en Gerencia de la Calidad de los Servicios de Salud.			Coordinador de clínicas.
2	Francy Yamile Cetina Hernández	Odontóloga. Especialista en Gerencia de la Calidad de los Servicios de Salud	Clínica, Auditoria y Administrativa	Universidad Nacional de Colombia	Coordinadora Relación Docencia Servicio Facultad de Odontología UN.
3	Ethel Canchila Machado	Odontóloga. Especialista en Gerencia y Auditoria de la Calidad en Salud	Clínica, Auditoria y Administrativa	Universidad Nacional de Colombia	Profesional Especializado- Coordinadora oficina de Atención al usuario Facultad de Odontología UN.
4	Claudia Patricia Castaño Ríos	Odontóloga	Clínica, Auditoria y Administrativa	Universidad Nacional de Colombia	Jefe de Clínicas y Laboratorios de la Facultad de Odontología UN.
5	John Ortega Díaz	Enfermero, Especialista en economía y gestión de la salud. Magister en Administración de Empresas de Salud.	Clínica, Administrativa y Económica	Independiente	Asesor
6	Diana Marcela Caicedo	Ingeniera Industrial y Biomédica. Especialista en gerencia y auditoria de la calidad en salud. Candidata a Magister en Administración.	Auditoria, Académica, Administrativa, Calidad, Proyectos y Mercadeo.	Abbvie	Líder de proyectos de marketing
7	Diego González	Médico. Especialista en	Clínica, Auditoria,	Abbvie	Gerente Comercial.

		Economía de la salud, Gerencia de la calidad y auditoria. Magíster en Administración en salud.	Académica, Gerencial y Administrativa, Calidad, Proyectos, y Mercadeo.		
8	Jairo Hernán Ternera	Odontólogo. Especialista en Seguros y Seguridad Social. Magíster en Administración de Servicios de Salud.	Clínica, Académica, Gerencial, Administrativa y Aseguramiento.	Secretaria Distrital de Salud de Bogotá.	Profesional especializado.
9	Katherine Sánchez Suárez	Administradora de Empresas. Especialista en Gerencia de la Calidad.	Gerencial y Administrativa, Planeación Estratégica, Sistemas Integrales de Gestión ISO y Calidad en salud.	Medimás EPS	Coordinadora Nacional de Calidad.
10.	Liliana Marcela Higuera	Odontóloga. Especialista en administración en Salud. Máster en dirección estratégica de organizaciones de salud.	Clínica, Salud pública, Gerencia y Administrativa, Aseguramiento y Negocios corporativos.	Secretaria de Salud Duitama y Clínicas Odontológicas Sonría.	Consultora en temas administrativos de Salud Oral. Gerente de Negocios Corporativos
11	Yesid Fajardo Rodríguez	Ingeniero Industrial. Especialista en Ingeniería de Producción y Logística. Magíster en Ingeniera Industrial.	Administrative; Business Process, Project Managment, Coach Executive	BBVA Colombi	Lean Agile Coach
12	Sindy Acosta	Enfermera. Especialista en gerencia de la calidad y	Clínica, Auditoria, Aseguramiento y Calidad.	Colsubsidio.	Jefe de Programas de Promoción y Prevención de

		auditoria en salud.			la salud.
13	Camilo Andrés Alfonso Rodríguez	Odontólogo. Especialista en Endodoncia. Máster en Biomedicina Regenerativa. Ph.D Biomedicina-Ingeniería Tisular	Clínica, Académica, Investigación y Administrativa.	Universidad Antonio Nariño.	Coordinador Posgrado de Periodoncia.
14	Carolina Longlax	Odontóloga. Especialista en ortodoncia y auditoria y calidad en salud.	Clínica, Académica, Investigación y Administrativa.	Universidad Antonio Nariño.	Coordinador Posgrado de Ortodoncia.
15	Diana Vargas	Administradora de Empresas Comerciales. Especialista en Gestión Pública.	Administración Pública y aseguramiento.	Mapfre Seguros	Intermediaria
16	Javier Acero	Odontólogo. Especialista en Gerencia y Auditoria de la calidad en Salud.	Clínica, Auditoria, Académica, Investigación y Administración y Gerencia.	Universidad Nacional de Colombia.	Docente profesor asociado. Secretario facultad de odontología.

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, para establecer la evaluación positiva del ítem se utiliza el índice CVR (CCAM, Volumen, Ratio) el cual sirve para medir la proporción de jueces que evaluaron positivamente cada uno del ítem y el índice CVI (Content Validity Index) para conocer el promedio de los CVR' de aquellos ítems que se evaluaron de manera positiva (Tristán, 2008).

6.4.3. Diseño de la herramienta de verificación de contenidos programáticos.

De manera complementaria, se diseña una herramienta de verificación de contenidos programáticos de formación profesional para las facultades de odontología de la ciudad de Bogotá.

Bajo este contexto se canalizó un permiso para realizar el análisis de contenidos programáticos de formación profesional en odontología a las facultades con presencia en la ciudad de Bogotá (anexo B), el cual se radicó de forma presencial y vía correo electrónico en cada una de las secretarías académicas de las Facultades, como se presentan en la tabla 7.

Posteriormente y bajo la misma estructura de la herramienta validada de “*percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo*”, se diseñó un formato tipo lista de chequeo con nombre “*Herramienta de verificación de competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo*” (anexo C), con el fin de verificar en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología las competencias que se vienen promoviendo actualmente en cada institución universitaria, mediante la identificación y chequeo de las asignaturas, temas y subtemas asociados al proceso de formación de competencias administrativas.

Tabla 7. Universidades con pregrados de Odontología en la ciudad de Bogotá-Colombia.

Universidades con pregrado de odontología en la ciudad de Bogotá- Colombia	
1	Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bogotá.
2	Universidad Antonio Nariño, sede Bogotá.
3	Institución Universitaria Colegios de Colombia – UNICOC.
4	Pontificia Universidad Javeriana.
5	Universidad Nacional de Colombia.
6	Universidad del Bosque.
7	Universidad San Martín.

Fuente: Elaboración propia.

7. Trabajo de campo

7.1. Validación estadística de la herramienta para medir la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.

Luego de que los 16 expertos enviaran los resultados de la evaluación de la herramienta “Percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo”, mediante correo electrónico. Se procedió entonces a realizar el proceso de consolidación de las 16 herramientas en el programa Microsoft Excel 2019, posteriormente se procedió a realizar el análisis estadístico (anexo D) del grado de concordancia de la herramienta evaluada mediante el índice de Kappa de Fleis; el cual fue de 0,4009, dato que se considera como un grado de acuerdo moderado. En relación con la evaluación de cada uno de los ítems (competencias), se evidenció que sólo 11 de los 27 ítems son considerados aceptables, como se presenta en la tabla 8, en consecuencia, el CVI para la herramienta fue de 0,6989.

Tabla 8. Coeficientes CRV' - Validación de Ítems (aceptabilidad)

Ítem	CVR'	¿Aceptable o no aceptable?	Ítem	CVR'	¿Aceptable o no aceptable?
1	68,75%	Aceptable	15	50,00%	No aceptable
2	75,00%	Aceptable	16	68,75%	Aceptable
3	68,75%	Aceptable	17	31,25%	No aceptable
4	56,25%	No aceptable	18	12,50%	No aceptable
5	62,50%	Aceptable	19	43,75%	No aceptable
6	62,50%	Aceptable	20	75,00%	Aceptable
7	43,75%	No aceptable	21	43,75%	No aceptable
8	43,75%	No aceptable	22	56,25%	No aceptable
9	68,75%	Aceptable	23	43,75%	No aceptable
10	62,50%	Aceptable	24	43,75%	No aceptable
11	56,25%	No aceptable	25	12,50%	No aceptable
12	93,75%	Aceptable	26	43,75%	No aceptable
13	62,50%	Aceptable	27	37,50%	No aceptable
14	56,25%	No aceptable			

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta los resultados estadísticos, se procedió a analizar los ítems no aceptables, mediante un proceso de verificación de las observaciones realizadas por los expertos a cada una de las competencias evaluadas en la herramienta inicial, evidenciando algunos hallazgos representativos que sumados a los resultados estadísticos permitieron la selección final de los ítems o competencias que conformarían la herramienta final validada.

- Ítem 4 (Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía ir de la mano o inmersa en los ítems; 2 (Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables) y 3 (Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales), además, que presentaba una estrecha relación con el ítem 7 (Evaluar y analizar el marco político, jurídico y legal aplicado a la gestión empresarial) y el 18 (Administrar procesos de desarrollo organizacional en contextos internacionales) los cuales presentaron un coeficiente no aceptable. Así mismo, uno de los hallazgos más significativos fue la ausencia de calificación de valor a esta variable por parte de uno de los jueces, como se puede observar en él (anexo D), siendo uno de los criterios que afectó la proporción de evaluación positiva de este ítem. En consecuencia, al analizar las observaciones de los jueces, se evidenció la necesidad de contemplar esta variable en la herramienta final validada.
- Ítem 7 (Evaluar y analizar el marco político, jurídico y legal aplicado a la gestión empresarial): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en el ítem 4 (Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.
- Ítem 8 (Desarrollar y promover la responsabilidad social corporativa): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en los ítems 6 (Administrar y desarrollar el talento humano en la organización) y 20 (Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.

-
- Ítem 11 (Desarrollar y promover la gestión del cambio): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en el ítem 10 (Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.
 - Ítem 14 (Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos): Algunos expertos consideraron que esta competencia tenía estrecha relación con el ítem 19 (Gestionar proyectos organizacionales), sin embargo, este ítem, también, presentó un coeficiente no aceptable, en consecuencia, se decide mantener este ítem en representación de las dos competencias y no tener en cuenta el ítem 19 en la herramienta final.
 - Ítem 15 (Tomar decisiones gerenciales): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en los ítems 2 (Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables) y 3 (Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.
 - Ítem 17 (Desarrollar sistemas de gestión sostenible): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en los ítems 2 (Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables), 6 (Administrar y desarrollar el talento humano en la organización), 5 (Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales) y la 20 (Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.
 - Ítem 18 (Administrar procesos de desarrollo organizacional en contextos internacionales): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en los ítems 2 (Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables), 4 (Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las

observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.

- Ítem 21 (Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones): Algunos expertos consideraron que esta competencia tenía una estrecha relación con los ítems 15 (Tomar decisiones gerenciales) y 25 (Identificar y optimizar las relaciones funcionales y procesos de negocio de la organización), sin embargo, estos ítems, también, presentaron un coeficiente no aceptable, en consecuencia, se decide mantener este ítem en representación de las dos competencias y no tener en cuenta el ítem 25 en la herramienta final.
- Ítem 22 (Formular planes de marketing): Algunos expertos consideraron que esta competencia tenía una estrecha relación con el ítem 25 (Identificar y optimizar las relaciones funcionales y procesos de negocio de la organización), sin embargo, estos ítems, también, presentaron un coeficiente no aceptable, en consecuencia, se decide mantener este ítem en representación de las dos competencias.
- Ítem 23 (Identificar y optimizar los sistemas de información para la gestión del conocimiento): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en el ítem 1 (Uso de tecnologías de la información y la comunicación.) Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.
- Ítem 24 (Gestionar la investigación y desarrollo organizacional): Algunos expertos consideraron que esta competencia podía estar inmersa en el ítem 12 (Innovar y mejorar procesos administrativos). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.
- Ítem 26 (Identificar y administrar los riesgos de los negocios en las organizaciones): Algunos expertos consideraron que esta competencia puede estar inmersa en los ítems 2 (Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables), 3 (Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales), y 4 (Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.

- Ítem 27 (Administrar un sistema logístico integral): Algunos expertos consideraron que esta competencia puede estar inmersa en los ítems 2 (Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables), 4 (Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo) y 21 (Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones). Teniendo en cuenta que presenta un coeficiente no aceptable y las observaciones de los expertos, se decide no tenerla en cuenta en la herramienta final.

El resultado final del proceso de selección de las competencias que conforman la herramienta para medir la “Percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo”, se refleja en la tabla 9.

Tabla 9. Competencias administrativas seleccionadas a partir del proceso de validación.

Nuevos Ítems	Competencias administrativas validadas y seleccionadas
1	Uso de tecnologías de la información y la comunicación.
2	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.
3	Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.
4	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
5	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.
6	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
7	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.
8	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.
9	Innovar y mejorar procesos administrativos.
10	Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.
11	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
12	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.
13	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.

Nuevos Ítems	Competencias administrativas validadas y seleccionadas
14	Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.
15	Formular planes de marketing.

Fuente: Elaboración propia.

7.2. Proceso de recolección de información con herramienta para medir la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.

A partir del proceso de validación para medir la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo (anexo E), se crea un formulario Google (<https://forms.gle/qh9Ax2VeErEyYovo9>), con el fin de invitar a la población referenciada (Profesionales de odontología que se desempeñan en diferentes sectores y campos profesionales en la ciudad de Bogotá), a diligenciar esta herramienta de evaluación con el objetivo de conocer su percepción frente a las competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo para mejorar su desempeño profesional. Se canalizó el Link entre herramientas de social media (WhatsApp, Facebook-Messenger, LinkedIn y correo electrónico) especialmente a grupos con el perfil referenciado:

- Acción Odontológica.
- Odontólogos Bogotá Oficial.
- Facultades de Odontología de Colombia.
- Odontólogos U. Nacional.
- Federación Odontológica Colombiana.
- Dirección de bienestar Facultad de Odontología UN.
- SIGO (Sindicato Gremial de Odontólogos).

Teniendo 8 días calendario como el tiempo definido en este estudio para la recolección y consolidación de la información y posterior procesamiento estadístico.

7.3. Proceso de recolección de la Información de la verificación de contenidos programáticos.

En primer lugar, para evitar una carga de subjetividad en el proceso de verificación, se definió una herramienta que cuenta con los Ítems validados y con solo dos campos de evaluación de cumplimiento, que permitieron la identificación y chequeo de las asignaturas, temas y subtemas asociados al proceso de formación de las competencias administrativas a verificar. Así mismo el proceso de verificación se realizó únicamente por el investigador, teniendo en cuenta los lineamientos de los procesos de auditorías documentales en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud, en donde el perfil del verificador da cumplimiento a estos lineamientos en cuanto a su formación como auditor.

De las 7 Facultades de odontología a las cuales se le envió la solicitud de permiso para realizar el análisis de contenidos programáticos de formación profesional (ver anexo B) por parte del investigador, solo dos dieron respuesta positiva para realizar el proceso de verificación:

- Universidad Nacional de Colombia.
- Universidad Antonio Nariño.

Teniendo en cuenta los tiempos de pandemia a nivel mundial y las estrategias digitales que implemento cada Facultad para dar respuesta a los requerimientos de las partes interesadas, las Secretarías Académicas en articulación con las direcciones de área curricular de la Universidad Nacional como de la Universidad Antonio Nariño enviaron los contenidos programáticos de formación profesional para el pregrado de Odontología vía correo electrónico.

Los pasos para la recolección de la información fueron los siguientes:

- El investigador realizo el proceso de observar y revisar toda la documentación recibida.
- Seleccionar las asignaturas asociadas al proceso de formación de competencias administrativas.

- Revisión y verificación de los temas y subtemas que se vienen promoviendo, mediante la utilización de la “*Herramienta de verificación de competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo*” (anexo C).
- Verificación del cumplimiento de cada ítem con su correspondiente observación.
- Identificación de Ítems con oportunidades de mejora.

7.4. Datos Recolectados y Procesamiento estadístico.

Los datos recolectados de las dos herramientas se procesaron en el programa Microsoft Excel 2019 y se determinaron los índices de acuerdo con las variables formuladas.

7.4.1. Resultados del proceso de evaluación de la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.

A partir del total de datos recolectados del formulario Google, los cuales correspondieron a 103 odontólogos que evaluaron la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo, se verificó en primer lugar los criterios de selección, observando que de las 111 evaluaciones, 8 correspondían a odontólogos que cursaron su pregrado en Facultades de odontología con sedes diferentes a las ofertadas en la ciudad de Bogotá, como se presenta en la tabla 10, la muestra final obtenida fue de 103 odontólogos que realizaron el proceso de evaluación de manera exitosa.

Tabla 10. Evaluaciones excluidas de la muestra.

Exclusiones de la Muestra	
N.º	Indique el nombre de la universidad de la cual es egresado del programa de Odontología
1	Corporación universitaria Rafael Núñez, Cartagena
2	Universidad José Antonio Páez Venezuela
3	Universidad del Magdalena
4	Universidad de Cartagena
5	Universidad metropolitana de Barranquilla
6	Universidad metropolitana de Barranquilla

7	Universidad de Antioquia
8	Universidad del Magdalena

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente se sacaron las tablas y gráficos de distribución de frecuencias de las siguientes variables:

Edad.

De la muestra estudiada se evidencia una participación de los odontólogos con rango de edad de 22- 60 años, destacando que la edad de 30 años fue la de mayor presencia en el proceso de evaluación con un 14%, en cuanto al rango de jóvenes entre 22-29 años se evidenció un 42 % de la muestra, para la población adulta entre 30 -56 se evidenció una participación de un 57 %, mientras que solo participo en este estudio 1 adulto mayor, como se presenta en la tabla 11.

Tabla 11. Distribución de la muestra según edad.

Edad	N	%
22	1	1%
23	3	3%
24	9	9%
25	9	9%
26	5	5%
27	5	5%
28	4	4%
29	7	7%
30	14	14%
31	6	6%
32	1	1%
33	1	1%
34	1	1%
35	3	3%
36	5	5%
37	2	2%
38	1	1%
39	1	1%
40	2	2%
41	3	3%
42	3	3%
43	1	1%
45	4	4%
46	1	1%
48	3	3%

Edad	N	%
49	1	1%
50	3	3%
51	1	1%
52	1	1%
56	1	1%
60	1	1%
Total	103	100%

Fuente: Elaboración propia.

Universidad de la cual es egresado:

Con relación a la Universidad de la cual es egresado los odontólogos que participaron en el proceso de evaluación de las competencias administrativas se evidenció que los profesionales de la Facultad de odontología de la Universidad Antonio Nariño fueron los de mayor participación, seguidos de los profesionales de la Universidad Nacional de Colombia; los profesionales de estas dos universidades sumaron un 65% del total de la muestra, en contraste solo participo 1 odontólogo de la Universidad Cooperativa sede Bogotá, como se presenta en la tabla 12.

Tabla 12. Distribución de la muestra según Universidad de la cual es egresado.

Indique el nombre de la universidad de la cual es egresado del programa de Odontología	Nº	%
Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bogotá.	1	1%
Universidad Antonio Nariño, sede Bogotá.	35	34%
Institución Universitaria Colegios de Colombia - UNICOC.	10	10%
Pontificia Universidad Javeriana.	5	5%
Universidad Nacional de Colombia.	32	31%
Universidad del Bosque.	5	5%
Universidad San Martín.	15	15%
Total	103	100%

Fuente: Elaboración propia.

Sector o campo profesional donde actualmente se desempeña:

En cuanto a la variable del sector o campo profesional donde actualmente se desempeñan los profesionales de la odontología que participaron en este proceso de evaluación, se destacó el sector Clínico como el de mayor presencia en el estudio (78%), mientras que ámbitos como el administrativo y el académico lograron únicamente una participación del 12% y 7% respectivamente. Los profesionales del sector político fueron los de menor participación, como se presenta en la tabla 13.

Tabla 13. Distribución de la muestra según sector o campo profesional.

¿Cuál es sector o campo profesional donde actualmente se desempeña?	N	%
Académico	7	7%
Clínico	80	78%
Administrativo	12	12%
Clínico y académico	1	1%
Pensionada	1	1%
Ninguno	1	1%
Político	1	1%
Total	103	100%

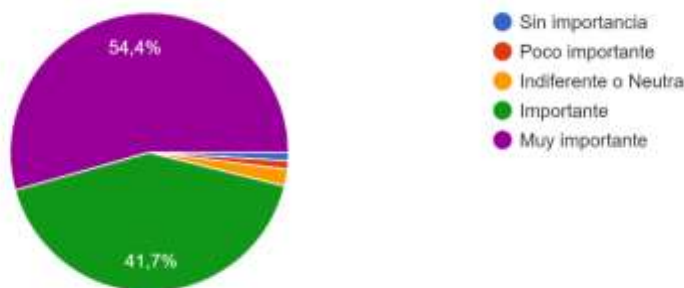
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la medición y el proceso de evaluación de la importancia de las competencias administrativas en la formación profesional del odontólogo se recolectaron los siguientes datos:

Ítem 1 -Uso de tecnologías de la información y la comunicación.

En cuanto a los resultados para el uso de tecnologías de la información y la comunicación, un 54,4 % (n=56) y 41,7%(n=43) de los odontólogos evaluaron esta competencia como muy importante e importante respectivamente, así mismo, solo 2 odontólogos evaluaron esta competencia como indiferente o neutra (1,9%).

Figura 1. Evaluación uso de tecnologías de la información y la comunicación.

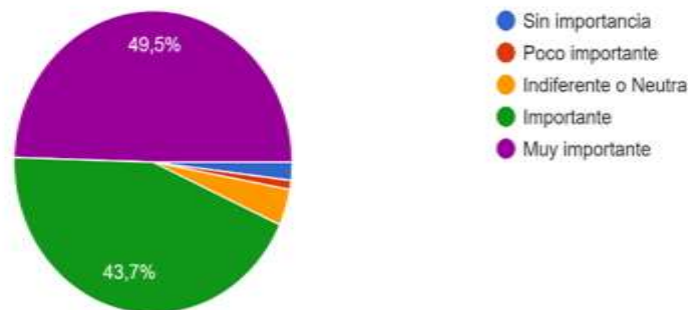


Fuente: Elaboración propia.

Ítem 2 - Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.

Esta competencia se evaluó como muy importante para el 49,5% (n= 51) de los odontólogos, mientras que para 4 profesionales fue evaluada como indiferente o neutra (3.9%), en contraste la percepción de poco importante y sin importancia fue de un 2,9%(n=3).

Figura 2. Evaluación competencia Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.

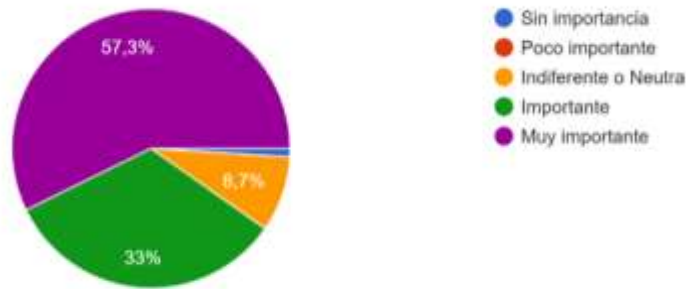


Fuente: Elaboración propia.

Ítem 3 - Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.

Los resultados de la evaluación de esta competencia reflejan cómo un 57,3% de los odontólogos la consideran como muy importante en la formación profesional del odontólogo (n=59). Así mismo, se destaca como 8,7% de estos profesionales la evaluaron como indiferente o neutra (n=9). Solo un odontólogo la evaluó como sin importancia.

Figura 3. Evaluación competencia tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.



Fuente: Elaboración propia.

Ítem 4 - Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.

En cuanto al resultado de desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo un 54,4(n=56) % y 38,8%(n=40) de los odontólogos evaluaron esta competencia como muy importante e importante respectivamente, así mismo, 6 odontólogos evaluaron esta competencia como indiferente o neutra (5,8%) y solo 1 odontólogo la considero como poco importante.

Figura 4. Evaluación competencia desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.



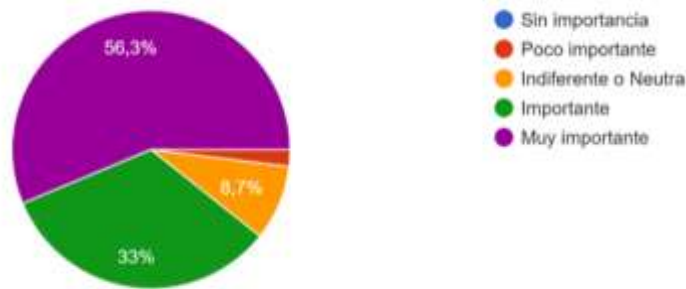
Fuente: Elaboración propia.

Ítem 5 - Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.

Esta competencia fue evaluada como muy importante e importante en un 89,30% (n=92) de los odontólogos, mientras que para 9 profesionales fue evaluada como

indiferente o neutra (8,7%), en contrates la percepción de poco importante fue de un 1,9%(n=2).

Figura 5. Evaluación competencia ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.

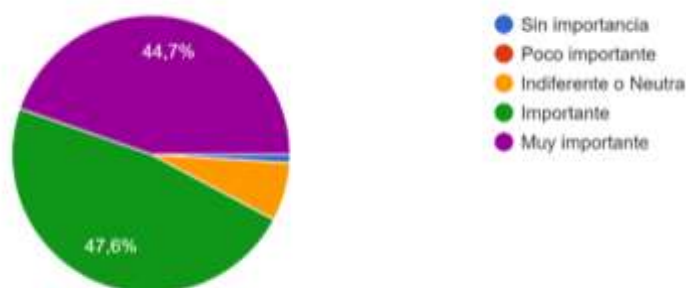


Fuente: Elaboración propia.

Ítem 6 - Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

Los resultados de la evaluación de esta competencia reflejan cómo un 47,6% de los odontólogos la consideran como importante en la formación profesional del odontólogo (n=49). Así mismo, se destaca como 6,8% (n=7) de estos profesionales la evaluaron como indiferente o neutra. Solo un odontólogo la evaluó como sin importancia.

Figura 6. Evaluación competencia administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

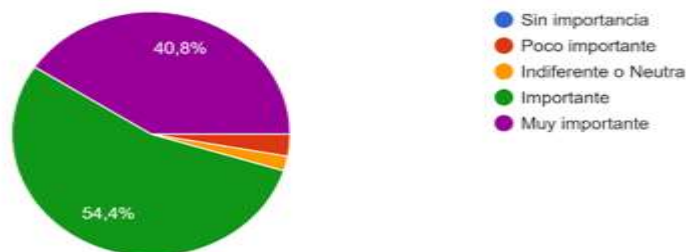


Fuente: Elaboración propia.

Ítem 7 - Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.

En cuanto al resultado de la competencia de desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización 40,8 %(n=42) y 54,4%(n=56) de los odontólogos evaluaron esta competencia como muy importante e importante respectivamente, así mismo, 3 odontólogos evaluaron esta competencia como poco importante (2,9%).

Figura 7. Evaluación competencia desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.

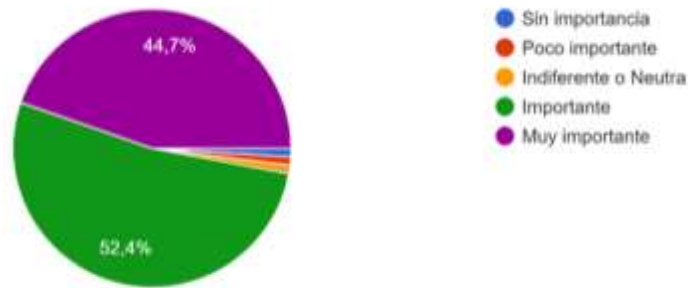


Fuente: Elaboración propia.

Ítem 8 - Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.

Esta competencia fue evaluada como muy importante e importante en un 97,10% (n=100) de los odontólogos, mientras que para 3 profesionales fue evaluada como indiferente o neutra (1%), Poco importante (1%) y sin importancia (1%) respectivamente.

Figura 8. Evaluación competencia desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.



Fuente: Elaboración propia.

Ítem 9 - Innovar y mejorar procesos administrativos.

En cuanto al resultado de la competencia de innovar y mejorar procesos administrativos 47,6 % (n=49) y 45,6% (n=47) de los odontólogos evaluaron esta competencia como muy importante e importante respectivamente, así mismo, 6 odontólogos evaluaron esta competencia como indiferente o neutra (2,9%) y un solo odontólogo como sin importancia.

Figura 9. Evaluación competencia Innovar y mejorar procesos administrativos.



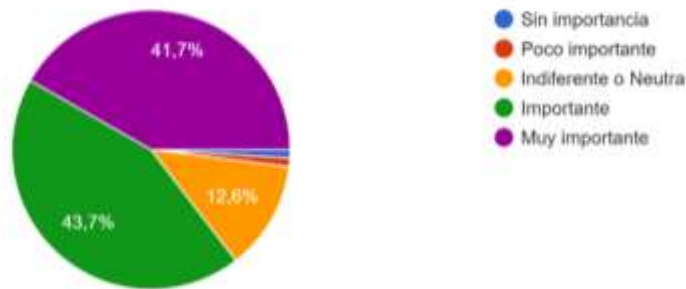
Fuente: Elaboración propia.

Ítem 10 - Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.

Los resultados de la evaluación de esta competencia reflejan cómo un 43,7% de los odontólogos la consideran como importante en la formación profesional del odontólogo (n=45). Así mismo, se destaca como 12,6% (n=13) de estos profesionales la evaluaron

como indiferente o neutra. Solo dos odontólogos la evaluaron como poco importante y sin importancia respectivamente.

Figura 10. Evaluación competencia desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.



Fuente: Elaboración propia.

Ítem 11 - Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

La competencia de detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos fue evaluada como muy importante e importante en un 96,10% (n=99) de los odontólogos, mientras que para 4 profesionales fue evaluada como indiferente o neutra (3,9%).

Figura 11. Evaluación competencia detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.



Fuente: Elaboración propia.

Ítem 12 - Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.

En cuanto al resultado de la competencia de desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional 51,5 % (n=53) y 43,7% (n=45) de los odontólogos evaluaron esta competencia como muy importante e importante respectivamente, así mismo, 4 odontólogos evaluaron esta competencia como indiferente o neutra (3,9%) y un solo odontólogo como poco importante.

Figura 12. Evaluación competencia desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.

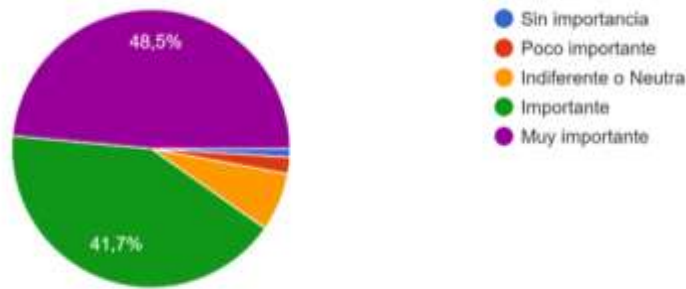


Fuente: Elaboración propia.

Ítem 13 - Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.

Los resultados de la evaluación de esta competencia reflejan cómo un 48,5% de los odontólogos la consideran como muy importante en la formación profesional del odontólogo (n=50). Así mismo, se destaca como 6,8% (n=7) de estos profesionales la evaluaron como indiferente o neutra, 2 odontólogos la evaluaron como poco importante (1,9%) y 1 odontólogo sin importancia.

Figura 13. Evaluación competencia identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.

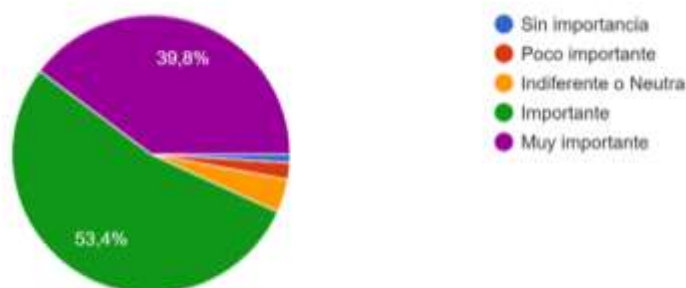


Fuente: Elaboración propia.

Ítem 14 - Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.

Los resultados de la evaluación de la competencia de desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones reflejan cómo un 53,4% de los odontólogos la consideran como muy importante en la formación profesional del odontólogo (n=55) y 41 de estos profesionales la consideran como muy importante (39,8%). Así mismo, se destaca como 3,9% (n=4) de estos profesionales la evaluaron como indiferente o neutra, 2 odontólogos la evaluaron como poco importante (1,9%) y 1 odontólogo sin importancia.

Figura 14. Evaluación competencia desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.



Fuente: Elaboración propia.

Ítem 15 - Formular planes de marketing.

La competencia de formular planes de marketing fue evaluada como muy importante e importante en un 96,10% (n=99) de los odontólogos, es decir, 58 odontólogos (56,3%) la evaluaron como muy importante y 41 de estos profesionales como importante (39,8%), mientras que para 4 profesionales fue evaluada como indiferente o neutra (3,9%).

Figura 15. Evaluación competencia Formular planes de marketing.



Fuente: Elaboración propia.

7.4.2. Resultados del proceso de verificación de contenidos programáticos en Facultades de odontología.

Se procedió a realizar el proceso de consolidación de la información del proceso de verificación de contenidos programáticos para las dos Facultades de odontología verificadas mediante en el programa Microsoft Excel 2019, como se presenta en la tabla 14.

Tabla 14 . Consolidado del proceso de verificación de competencias administrativas en contenidos programáticos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Uso de tecnologías de la información y la comunicación	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables	Tomar decisiones de inversión o interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Desarrollar y promover procesos de comunicación efectiva en la organización	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional	Innovar y mejorar procesos administrativos	Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver nuevos problemas	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social	Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones	Formular planes de marketing
No cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No cumple
No cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	Cumple	No cumple

Fuente: Elaboración propia.

El proceso de verificación realizado en los contenidos pragmáticos de la Facultad de odontología de la Universidad Nacional (FOUN) de Colombia nos dio como resultado un cumplimiento del 60 % (n=9) del total de las 15 competencias administrativas verificadas. Mientras que para la Facultad de Odontología de la Universidad Antonio Nariño (UAN) el cumplimiento fue del 46% (n=7). Las competencias administrativas que comparten el No cumplimiento en los contenidos programáticos en las dos Facultados fueron:

- Uso de tecnologías de la información y la comunicación.
- Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.
- Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.
- Innovar y mejorar procesos administrativos.
- Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.
- Formular planes de marketing.

En consecuencia, las competencias adicionales en las que No se dio cumplimiento en el proceso de verificación de contenidos programáticos de la Facultad de odontología de la UAN fueron:

- Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.
- Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.

7.5. Análisis de resultados

Teniendo en cuenta la aproximación del estado del arte realizado en este estudio, con los diferentes criterios teóricos expuestos en el marco de las competencias administrativas y el proceso de evaluación de la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo y de verificación de contenidos programáticos en Facultades de odontología, se destaca en primer lugar como los odontólogos que pertenecen al curso de vida (jóvenes) y los profesionales de odontología egresados de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá, fueron los que demostraron mayor interés en participar en el proceso de evaluación de competencias administrativas de esta investigación.

Así mismo, para realizar la interpretación de los resultados obtenidos sobre el proceso de evaluación de la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo, se hizo necesario homologar la escala de medición como se presenta en la tabla 15, a partir de las siguientes definiciones:

- Muy importante e importante: estas son variables de valor son interpretadas como competencias necesarias en la formación profesional del odontólogo.
- Indiferente o neutra: interpretadas como una variable donde no se sabe su importancia, es decir, que el profesional no sabe si esta competencia afecta la formación profesional del odontólogo.
- Poco importantes o sin importancia: son variables de valor que son interpretadas como competencias administrativas no necesarias en la formación profesional del odontólogo.

Tabla 15. Interpretación de escala de medición para medir la percepción de las competencias administrativas en la formación profesional del odontólogo.

Escala de medición utilizada	Interpretación cualitativa
Muy importante e importante.	Necesaria.
Indiferente o neutra	No sabe si es necesaria.
Poco importantes y sin importancia.	No necesaria

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los resultados se puede interpretar como las competencias de desarrollar y promover la resiliencia organizacional, el formular planes de marketing y el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, fueron consideradas por los odontólogos que participaron en este estudio como las competencias administrativas más importantes y necesarias en el proceso de formación profesional para mejorar el desempeño laboral de los odontólogos, tal como se presenta en la tabla 16. En contraste la competencia que se evaluó como necesaria, pero con un mayor porcentaje de indiferencia o con la percepción de No saber si es necesaria fue el Ítem 10 que corresponde a desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.

Tabla 16. Interpretación cualitativa principales competencias

Ítem	Competencias administrativas	% acumulado	Interpretación cualitativa
1	Uso de tecnologías de la información y la comunicación.	96,1	Necesaria.
2	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.	93,2	Necesaria.
4	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	93,2	Necesaria.
7	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.	95,2	Necesaria.
8	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.	97,1	Necesaria.
9	Innovar y mejorar procesos administrativos.	93,2	Necesaria.
11	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	96,1	Necesaria.
12	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.	95,2	Necesaria.
14	Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.	93,2	Necesaria.

Ítem	Competencias administrativas	% acumulado	Interpretación cualitativa
15	Formular planes de marketing.	96,1	Necesaria.

Fuente: Elaboración propia.

En un análisis integral frente a la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo, los resultados obtenidos demostraron que todas las competencias presentaron una percepción de necesidad, siendo coherentes con los criterios de desempeño de la profesión en sus múltiples dimensiones y relaciones con el entorno, especialmente con relación a la odontología, como profesión liberal que desarrolla un conjunto de bienes organizados para realizar los fines de una empresa en el marco del emprendimiento.

Así mismo es importante resaltar que dentro de las variables demográficas asociadas al sector o campo profesional donde actualmente se desempeña el odontólogo, se identificó que los profesionales del sector administrativo perciben con mayor necesidad las competencias de: detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos y formular planes de marketing, así mismo los profesionales del sector clínico percibieron una mayor necesidad de estas dos competencias, sumándole la capacidad de desarrollar y promover la resiliencia organizacional. En contraste los profesionales del sector académico percibieron con mayor necesidad las competencias de: Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables y la capacidad de identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social, como se muestra en la tabla 17.

Se destaca la relación de la variable del sector profesional académico y sus competencias con un mayor porcentaje de necesidad, con los resultados obtenidos en el proceso de verificación de los contenidos programáticos, en cuanto que estas dos capacidades fueron identificadas y dieron cumplimiento en el proceso de verificación de las dos facultades de odontología que participaron en este estudio. Hallazgo que en un contexto académico puede explicar cierto grado de asociación entre el perfil profesional que se desempeña en la academia y la estructura de los contenidos programáticos de formación profesional en odontología.

Tabla 17. Competencias percibidas con mayor necesidad según sector o campo profesional.

¿Cuál es sector o campo profesional donde actualmente se desempeña?	Competencias percibidas con mayor necesidad en los contenidos programáticos de formación profesional.	% de necesidad
Académico	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables	100%
	Capacidad de identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social	100%
Clínico	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	97%
	formular planes de marketing	97%
	Desarrollar y promover la resiliencia organizacional	98%
Administrativo	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	100%
	formular planes de marketing	100%
Clínico y académico	Desarrollar y promover la resiliencia organizacional	100%
Pensionada	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables	100%
Ninguno	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional	100%
Político	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	100%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los resultados del proceso de verificación de competencias administrativas en los contenidos programáticos de formación profesional en Facultades de odontología frente a la percepción de los odontólogos en cuanto a la necesidad de estas competencias en los procesos de formación para mejorar su desempeño laboral, en primer lugar podemos destacar como los profesionales de la Universidad Antonio Nariño y la Universidad Nacional fueron los que tuvieron un mayor participación en el proceso de

evaluación, resultados que dan mayor consistencia a este estudio en cuanto que el proceso de verificación de los contenidos programáticos solo se pudo realizar en estas dos universidades.

Así mismo, se evidencia como 8 de las 15 competencias definidas en este estudio y posteriormente evaluadas por los odontólogos, no se encontraron de manera explícita en el proceso de verificación realizado en los contenidos programáticos de formación profesional en las facultades de odontología, como se presenta en la tabla 18. También, las competencias asociadas a innovar y mejorar procesos administrativos, no se encontraba explícita en los contenidos programáticos de formación verificados, lo que demuestra un alto grado de asociación entre la percepción de la necesidad de esta competencia en la formación del odontólogo y la ausencia de esta en los contenidos programáticos de formación.

Tabla 18. Competencias administrativas ausentes en contenidos programáticos versus percepción de necesidad por odontólogos.

Ítem	Competencias administrativas que No se encuentran explícitas en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología.	Percepción de las principales competencias administrativas por parte de los odontólogos (cualitativo)	Percepción de las principales competencias administrativas por parte de los odontólogos (cuantitativo)
1	Uso de tecnologías de la información y la comunicación.	Necesaria.	96,1
5	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.	Necesaria.	89,3
7	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.	Necesaria.	95,2
8	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.	Necesaria.	97,1
9	Innovar y mejorar procesos	Necesaria.	93,2

Ítem	Competencias administrativas que No se encuentran explícitas en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología.	Percepción de las principales competencias administrativas por parte de los odontólogos (cualitativo)	Percepción de las principales competencias administrativas por los odontólogos (cuantitativo)
	administrativos.		
10	Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.	Necesaria.	85,4
12	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.	Necesaria.	95,2
15	Formular planes de marketing	Necesaria.	96,1

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados, también, permitieron evidenciar como el 75 % de las competencias ausentes en los contenidos programáticos de formación y necesarias para los odontólogos, están directamente relacionadas con la falta de incorporación de temas o subtemas asociados a la promoción y fomento de habilidades blandas, tales como:

- Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.
- Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.
- Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.
- Innovar y mejorar procesos administrativos.
- Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.
- Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.

En consecuencia, todas las competencias administrativas que no se encontraron explícitas en los contenidos programáticos, tuvieron una percepción de ser necesarias en la formación profesional por parte de todos odontólogos que participaron en esta investigación.

Estos resultados permiten a las facultades de odontología de la ciudad de Bogotá tener una oportunidad de mejora en cuanto que estas competencias puedan incorporarse en sus contenidos programáticos de formación profesional, dando respuesta a las necesidades de los odontólogos en cuanto a mejorar sus capacidades y su correspondiente desempeño laboral.

En cuanto a la comparación de las competencias administrativas transversales propuestas por el MSPS en 2016 para los profesionales del sector salud en Colombia y los resultados obtenidos en esta investigación, se evidencia como el total de las competencias definidas por MSPS, también, son percibidas como necesarias en la formación profesional del odontólogo, sin embargo, al realizar al realizar un proceso de verificación de estas competencias en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología, se evidencia que la competencia asociada a desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional, no se encuentra presente en los contenidos programáticos verificados, tal como, se presenta en la tabla 19. Sin embargo, los resultados de esta investigación destacan, como, las competencias de:

- ✓ Desarrollar y promover la resiliencia organizacional.
- ✓ Formular planes de marketing.
- ✓ Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

Fueron consideradas por los odontólogos que participaron en este estudio como las competencias administrativas más importantes y necesarias en el proceso de formación profesional para mejorar el desempeño laboral de los odontólogos, las cuales no se ven reflejadas de forma explícita en la propuesta de MSPS realizada en 2016.

Tabla 19. Homologación de Competencias transversales definidas por MSPS y evaluación de necesidad por odontólogos y presencia en contenidos programáticos.

Homologación de Competencias transversales de MSPS y competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.	Evaluación de necesidad por odontólogos y presencia en contenidos programáticos
--	---

Competencias transversales Talento humano en salud MSPS 2016.	Competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo, producto de esta investigación.	Percepción de necesidad de las competencias administrativas por los odontólogos.	Presencia de Competencias administrativas en los contenidos programáticos de formación profesional en odontología
Desarrollo de procesos de gestión con relación al talento humano que presta servicios de salud.	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	Necesaria	Presente
Administración de recursos físicos, financieros, tecnológicos para la prestación de los servicios de salud.	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.	Necesaria	Presente
Responsable y rentable de los recursos a su cargo	Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.	Necesaria	Presente
Promueve relaciones de respeto con los usuarios, intra e interdisciplinar y el trabajo en equipo.	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.	Necesaria	No presente
Actuación profesional de acuerdo con las condiciones en las que la vida de las personas, las familias y las comunidades, tiene lugar y Análisis cultural	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	Necesaria	Presente

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de Minsalud (2016). “Perfiles y competencias profesionales en salud”.

7.6. Propuesta de Investigación.

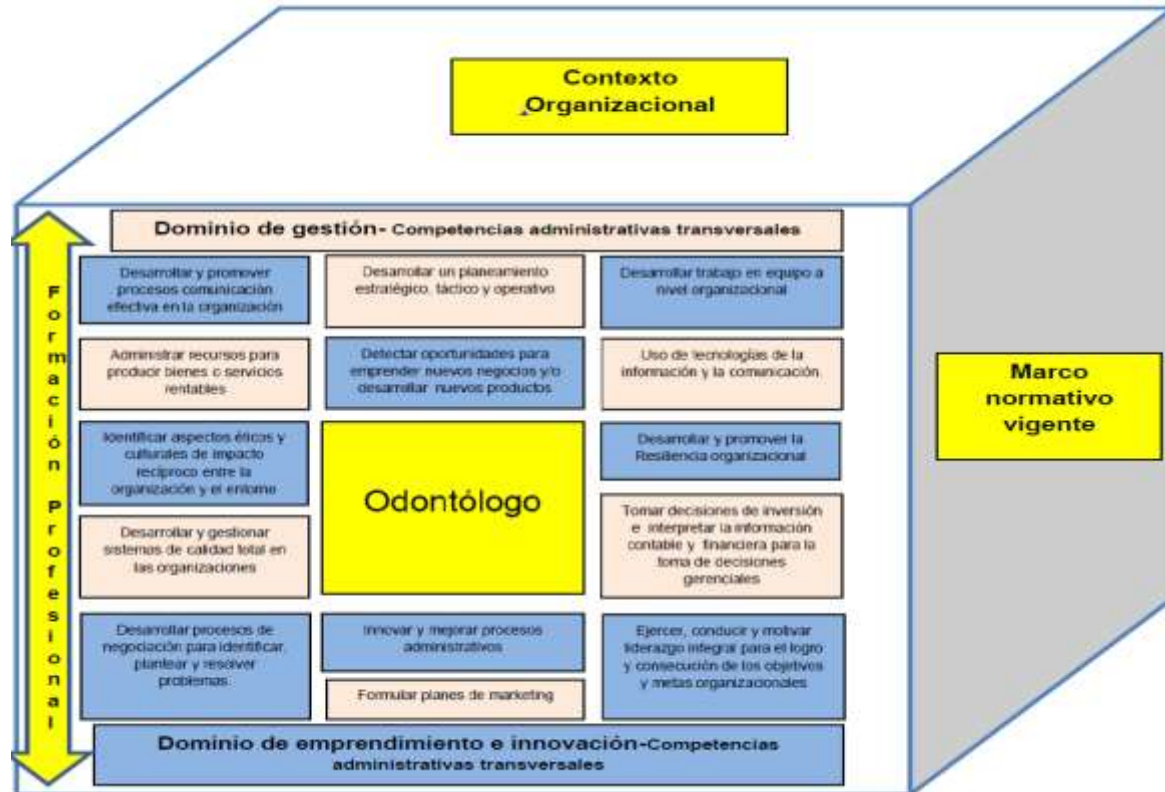
A partir de los resultados expuestos en esta investigación, se realiza una propuesta integral de competencias administrativas transversales que deben tener los odontólogos, a partir de las necesidades actuales de este talento humano en el sector salud y en el marco de la odontología como profesión liberal, que permita complementar la propuesta realizada por MSPS (2016) de competencias profesionales transversales del talento humano en salud en Colombia. Su propósito es contribuir al fortalecimiento de los procesos de formación profesional del odontólogo para mejorar, no solo la pertinencia en su actuación en el marco de la normatividad legal vigente, sino también, su perfil y desempeño laboral, dando respuesta de manera concreta a las necesidades de salud de la población en diferentes contextos a nivel organizacional, como se presenta en la figura 16.

Esta propuesta integral de competencias administrativas transversales para odontólogos se estructura a partir de un símil del cubo Rubik, en la cual posee tres dimensiones y donde cada uno de sus lados debe rotar para ir llevando cada pieza a su correcta ubicación (Julita y Viejo, 2015). A partir de lo anterior se definen tres dimensiones a saber:

Dimensión de formación profesional: corresponde al proceso de formación integral que debe tener el profesional de odontología, el cual debe incluir en sus contenidos programáticos de formación profesional, el desarrollo de competencias administrativas transversales, presentadas como aquellas capacidades necesarias para facilitar y mejorar el desempeño laboral, clasificadas por dos dominios; uno de gestión y otro de emprendimiento e innovación. En consecuencia, estos dos grupos de competencias deben desarrollarse a través de un mecanismo que permita interacciones de tipo sistémico y a su vez trabajar en conjunto de acuerdo al contexto en el que el profesional se desempeña, es decir, poder utilizarlas como en el cubo de Rubik de manera independiente, pero mezclando cada una de ellas de acuerdo al objetivo definido a nivel organizacional y personal. Por tal motivo, no es un mecanismo estático, sino por el contrario debe ser netamente dinámico, en cuanto que el odontólogo utiliza e integra

cada una de estas competencias de acuerdo con su necesidad y entorno al que se enfrenta.

Figura 16. Propuesta integral de competencias administrativas para odontólogos.



Fuente: Elaboración propia

Los dominios que componen esta dimensión están definidos de la siguiente forma:

- **Dominio de gestión:** en el cual se definen competencias asociadas a habilidades duras, que pueden ser consideradas como destrezas cognitivas necesarias para el desarrollo de la profesión, en donde se destacan aquellas capacidades vinculadas directamente con las funciones, tácticas, acciones y tareas administrativas a desempeñar por el odontólogo a nivel organizacional en el marco de la odontología como profesión liberal en donde se promueve el desarrollo de un conjunto de bienes organizados con fines empresariales y su respectiva articulación con criterios específicos del SGSSS en Colombia, como se presentan en la tabla 20.

Tabla 20. Competencias del dominio de gestión.

Dominio de gestión	
Ítem	Competencias administrativas transversales en Gestión
1	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
2	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.
3	Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.
4	Uso de tecnologías de la información y la comunicación.
5	Formular planes de marketing
6	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
7	Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

- Dominio de emprendimiento e Innovación: en el cual se definen competencias asociadas a habilidades blandas, que están directamente relacionadas con el bienestar personal, la responsabilidad social y la adaptación al contexto laboral, en donde se destacan aquellas capacidades asociadas directamente con la iniciativa, el liderazgo, la creatividad, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y el trabajo en red, que permiten impactar a las organizaciones en diferentes entornos, tal como, se presentan en la tabla 21 (Marin, et al, 2016).

Tabla 21. Competencias del dominio emprendimiento e innovación.

Dominio de emprendimiento e innovación	
Ítem	Competencias administrativas transversales de emprendimiento e innovación.
1	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
2	Innovar y mejorar procesos administrativos
3	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales
4	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.
5	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.
6	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.
7	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.

Dominio de emprendimiento e innovación	
Ítem	Competencias administrativas transversales de emprendimiento e innovación.
8	Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.

Fuente: Elaboración propia.

Dimensión contexto organizacional: corresponde de manera particular a todos aquellos aspectos tanto internos como externos, que tienen las organizaciones y que pueden afectar de manera directa la planificación estratégica, la sostenibilidad y la supervivencia en el tiempo. Por lo cual los profesionales de la odontología deben estar en la capacidad de dar respuesta efectiva a aquellas amenazas y debilidades que se le pueden presentar a nivel organizacional, minimizando sus efectos, a partir de la promoción de la resiliencia organizacional y la implantación de una serie de acciones o tácticas en sus procesos, que impacten de manera directa los factores críticos de éxito. Así mismo, el odontólogo debe estar en la capacidad de potencializar las fortalezas y provechar las oportunidades del macroentorno, con el fin de sostener y promover el crecimiento organizacional. En consecuencia, el desarrollo de competencias transversales administrativas en los procesos de formación se define como una herramienta indispensable para mejorar el ejercicio laboral del odontólogo, en el campo profesional y contexto organizacional en donde se desempeñe, en particular cuando desarrolle iniciativas de emprendimiento para la prestación de servicios de salud, tales como:

- Conformación de consultorios odontológicos como profesional independiente.
- Conformación de clínicas odontológicas como persona jurídica o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS).

Organizaciones donde los odontólogos desarrollan su campo profesional netamente clínico y que a partir de los resultados obtenidos en esta investigación son los que presentan un mayor interés en la medición de la percepción de las competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.

Dimensión del marco normativo vigente: corresponde básicamente al proceso de adherencia que debe tener el odontólogo de los conceptos y escenarios de aplicabilidad

del marco normativo legal vigente en Colombia, definidos en los contenidos programáticos de formación profesional de las Facultades de Odontología y los cuales afectan de manera directa el desempeño laboral de este profesional. Dimensión importante, en cuanto que se relaciona directamente con la dimensión de contexto organizacional, ya que los lineamientos emanados por los entes de dirección y control a nivel nacional afectan de manera significativa a las organizaciones del sector salud y en consecuencia, surge la necesidad de desarrollar competencias administrativas transversales en los profesionales de odontología que den respuesta a las actuaciones del odontólogo en cualquier escenario del SGSSS.

Finalmente esta propuesta investigativa, busca ser un referente para promover desde la academia y en articulación con el MSPS una serie de competencias administrativas transversales con una visión holística e integral, que no solo den respuesta a las necesidades de la práctica odontológica en el marco normativo y legal de esta profesión, sino que le permita al odontólogo adquirir una serie de herramientas de la disciplina administrativa con el fin de fortalecer su capacidad emprendedora, identificando oportunidades e ideas de negocio innovadoras, valorando su viabilidad y permitiendo formular, implantar y controlar un adecuado modelo de negocio en entornos turbulentos como los que se observan en la actualidad.

8. Discusión de resultados

Los resultados del presente estudio se basan en el diseño y validación de una herramienta de evaluación para medir la percepción de las competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo, en donde la metodología de juicio de expertos permite dar una opinión informada de un grupo de personas con una gran trayectoria académica y laboral, que son reconocidas por el investigador como expertos calificados en éste tema, y que dieron información, evidencia, juicios y valoraciones a la herramienta propuesta.

La identificación de las personas que formaron parte del juicio de expertos supone un proceso algunas veces crítico, sin embargo, para esta investigación se definen los siguientes criterios de selección, a partir del estudio realizado por Escobar y Cuervo:

- “Experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basada en evidencia o experticia (grados, investigaciones, publicaciones, posición, experiencia y premios entre otras).
- Reputación en la comunidad,
- Disponibilidad y motivación para participar en este estudio.
- Imparcialidad” (Escobar & Cuervo, 2008, pág. 29)

En cuanto a los 16 jueces que participan en esta investigación, se tuvo en cuenta en primer lugar el criterio de varios autores como Grant y Davis (1997), y Lynn (1986), citados en McGartland et al. (2003), los cuales sugieren un rango de dos hasta 20 expertos, sin embargo, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que diez expertos podrían brindar una estimación confiable de la validez de contenido en los procesos de evaluación (McGartland, Berg, y Tebb, 2003)

Con respecto al el índice de Kappa de Fleis el cual permite valorar el grado de acuerdo entre los expertos, es importante resaltar la importancia de la realización de este cálculo en acuerdos globales y acuerdos individuales en cada una de las variables estudiadas. Bajo este contexto el método puede variar de -1 a +1, en donde el valor negativo, indica que el acuerdo entre los expertos fue menor que el acuerdo esperado por casualidad, así mismo, con un valor de -1 se nos está indicando que no hubo nada

de acuerdos en la evaluación, mientras que el 0 nos indica que el acuerdo no es mejor que el azar, y finalmente los valores mayores que 0 son los que representan un acuerdo cada vez mayor para los expertos, hasta un valor máximo de +1, lo que indica un acuerdo perfecto (Fleiss, Levin, y Paik, 2003).

En consecuencia, la evaluación de la herramienta mediante el índice de Kappa de Fleis, con un resultado fue de 0,4009, refleja un grado de acuerdo moderado, teniendo en cuenta la tabla de interpretación de valores propuesta por Landis y Koch (1977) y la cual se utiliza en esta investigación. Sin embargo, este Baremo no es aceptado universalmente, ya que no proporciona pruebas que lo respalden, sino que se estructuró en opiniones. En algunos estudios se ha observado que estos criterios pueden ser más perjudiciales que útiles, ya que el número de categorías y temas pueden afectar la magnitud del valor, puesto que, el índice de kappa será mayor cuando haya menos categorías.

Así mismo, se acepta en general la preferencia de valores kappa por encima de 0,90, pero teniendo en cuenta a nuestro conocimiento, que este es un estudio inicial en el país, surge la necesidad de calcular la evaluación positiva de los expertos a cada uno de los ítems utilizando el CVR´ (Validación de Ítems), es así, que aquellos que no alcanzaron el porcentaje de aceptabilidad son modificados y sometidos a un nuevo proceso de validación o simplemente eliminados de la herramienta (Urrutia, Barrios, Gutiérrez, y Mayorga, 2014).

En este sentido la herramienta validada se utiliza en una técnica de muestreo por conveniencia, en donde se selecciona una muestra de población por el hecho de su accesibilidad, disponibilidad y por qué pertenecen a la población de interés (odontólogos) y no por se hayan seleccionado mediante un criterio estadístico. Bajo este contexto se puede creer que los resultados de una muestra por conveniencia son en algunos casos totalmente irrelevantes, sin embargo, en el caso particular de esta investigación se tienen razones válidas para pensar que la selección por conveniencia realizada no va a introducir grandes sesgos respecto al total de odontólogos que ejercen la profesión en la ciudad de Bogotá, básicamente por la problemática social y financiera reflejada en tiempos de pandemia por la COVID-19 y los antecedentes expuestos en esta investigación en cuanto a las investigaciones administrativas y cierres de

establecimientos comerciales por parte de los profesionales de la odontología, en consecuencia, los resultados que se obtuvieron pueden ser una buena imagen del universo estudiado teniendo en cuenta que la población objeto es demasiado grande y resulta imposible incluir a cada uno de los individuos en estudios investigativos de este corte.

Con respecto a los resultados del proceso de verificación de contenidos programáticos realizado a 2 de las 7 Facultades de odontología con presencia en la ciudad de Bogotá, se considera que el indicador de participación efectiva de las Facultades en este estudio, que corresponde a un (29%), no fue el esperado por el investigador y es discutible la consideración, que los resultados de este criterio sean representativos para el universo que se pretendía estudiar, sin embargo, al analizar de manera holística la trayectoria de cada una de las universidades que participaron en este estudio, el perfil de sus egresados y la ventaja competitiva de sus programas, se pudo evidenciar que son las Facultades de Odontología con mayor representatividad en cuanto a líneas de profundización e investigación en temas o subtemas administrativos.

Finalmente, se acepta en general que la propuesta de competencias transversales de MSPS para el talento humano en salud en Colombia, define una serie de competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo, sustentada en una investigación cualitativa de tipo hermenéutico en la que se realizó un análisis de contenidos de textos y que en su momento fue referente nacional en la definición de los contenidos programáticos de las Facultades de Odontología, sin embargo, hoy en día puede ser objeto de discusión en cuanto que las definiciones de las competencias transversales y en especial las del dominio de gestión, están enmarcadas especialmente en habilidades duras que dan respuesta a un entorno político, legal y normativo en el marco del SGSSS, pero que no visibilizan capacidades para afrontar contextos de desempeño laboral asociados a inactivas de emprendimiento organizacional en especial en entornos turbulentos y cambiantes como los que estamos actualmente presentando a nivel mundial y local por la pandemia de la COVID-19.

9. Conclusiones

El presente estudio evidenció, que existe en el estado del arte una serie de competencias administrativas que son necesarias en la formación profesional del odontólogo y que aparte dan respuesta a diferentes necesidades en los campos y sectores donde actualmente se desempeña. Destacando como un 96,1 % de los odontólogos que participaron en este estudio, evaluaron la capacidad de emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, como unas de las competencias administrativas más importantes en el proceso de formación profesional. También, la competencia asociada a innovar y mejorar procesos administrativos, aunque no se encontraba explícita en los contenidos programáticos de formación profesional, se consideró en un 93,2 % como necesaria para mejorar el desempeño laboral del odontólogo.

Así mismo, los resultados alcanzados pueden servir como referente en las facultades de odontología de la ciudad de Bogotá, para mejorar la estructura de los contenidos programáticos de formación profesional en odontología, en cuanto a las competencias administrativas que se vienen promoviendo en las mallas curriculares, permitiendo de esta forma dar respuesta a la necesidad de mejorar los procesos de formación académica y el perfil profesional del odontólogo.

Finalmente, se recomienda:

- Complementar la propuesta de competencias transversales promovida por el MSPS en 2016 con un modelo integral de competencias administrativas para odontólogos, que permita no solo fortalecer sus habilidades duras en gestión, sino también su capacidad emprendedora en el marco de la innovación y otras habilidades blandas que impacten en sus perfiles profesionales y los diferentes campos de su profesión.
- Finalmente, se recomienda dar paso a estudios e investigaciones futuras que permitan incorporar metodologías complementarias, que profundicen en la validez y confiabilidad de los instrumentos y en consecuencia en análisis estadísticos más detallados que involucren muestras a nivel nacional en articulación con otras variables demográficas. Lo anterior, con el fin de generar dimensiones, criterios y atributos, para la construcción de un modelo de

competencias transversales administrativas para profesionales de la odontología destinado a mejorar los contenidos programáticos de formación profesional y como base en la implantación de nuevas estrategias de aprendizaje formal y de educación para el trabajo y desarrollo humano (educación no formal) en los diferentes contextos de aprendizajes existentes, promoviendo un mejor desempeño laboral del odontólogo en diferentes entornos.

10. Referencias

- ACFO. (2019). *Asociación Colombiana de Facultades de Odontología*. Obtenido de <https://acfo.edu.co/facultades-asociadas/>
- Acuña, J. (2013). *La Administración del Riesgo en los Negocios*. Obtenido de Revista Contaduría Pública del Instituto Mexicano de Contadores Públicos: <https://www.auditool.org/blog/control-interno/814-la-administracion-del-riesgo-en-los-negocios>
- Adell, C., Echevarria, C., & Bentz, R. (2009). Development of primary health care competencies. *Revista Panamericana de Salud Pública*.
- Albareda, S., & Gonzalvo, M. (2013). COMPETENCIAS GENÉRICAS EN SOSTENIBILIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. REVISIÓN y COMPILACIÓN. *Revista de Comunicación de la SEECI.*, 141-159.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. Obtenido de https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/talento-humano_a.pdf
- Ariza, C. (2017). *PROFESIONALES EN ODONTOLOGIA: ANALISIS DEL ROL DESEMPEÑADO DE LA GESTION GERENCIAL EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16662/ArizaBernalClaudiaKaterine2017.pdf?sequence=1>
- Arroyo, M. J., Chia, K., & Gonzalez, S. (2018). *repositorio Universidad Santo Tomas de Aquino*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/11632/2018mariaarroyokaterinchia.pdf?sequence=1>
- Ballou, R. (2004). *Logística: Administración de la Cadena de Suministro*. Naucalpan de Juárez (México): Pearson Educación.
- Bartolomé, M., Cabrera, F., Espín, J., Marín, M. Á., & Rodríguez, M. (1999). DIVERSIDAD Y MULTICULTURALIDAD. *Revista de Investigación Educativa.*, 277-319.
- Beltrán, R., & Ikeda, M. (2004). Taxonomía de competencias en educación odontológica. *Revista de Estomatología Herediana*, 107-112.
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life*. Obtenido de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>
- Blas, P. (2014). *Diccionario de administración y finanzas*. Palibrio LLC.

- Buitrago, J., Cabarcas, K., & Rojas, L. (2019). Criterios para evaluar competencias en estudiantes de odontología de la UAN, respecto al MIAS y la administración en salud. Bogotá, Colombia: (trabajo de grado facultad de odontología) Universidad Antonio Nariño, Bogotá, Colombia.
- Cabrera, K., & González, L. (2006). Currículo universitario basado en competencias.
- Camara de Comercio de Bogotá. (2020). *¿Qué es una profesión liberal?* Obtenido de <https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes/Tramites-registrales/Que-es-una-profesion-liberal>
- Castrillon, J., Cabeza, L., & Lombana, J. (2015). Competencias más importantes para la disciplina Administrativa en Colombia. *Contaduría y administración*, 776-795.
- Centro de Epidemiología y Vigilancia de las Enfermedades Orales. (2020). La Odontología en los tiempos del coronavirus-COVID-19. *International journal of interdisciplinary dentistry*, 13(1), 2. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S2452-55882020000100002>
- CEPAL. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Obtenido de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: proceso administrativo* (3a. ed ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- D'Amato y asociados. (2020). *Emprendimiento para docentes Universidad la Gran Colombia*. Obtenido de <http://cdaemprendimientoadocentesuglc.weebly.com/1-capacidad-de-comunicacioacuten.html>
- Davó, C., Cases, C., García, F., Álvarez, C., Segura, A., Icar, T., . . . Bosch, F. (2011). Competencias y contenidos comunes de salud pública en los programas universitarios de grado. *Gaceta Sanitaria*, 25(6), 525-534.
- Drucker, P. (2014). *La gerencia de empresas*. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=l6GaAgAAQBAJ&dq=Peter+Drucker&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Dulewicz, V., & Herbert, P. (2002). Predicting Advancement to Senior Management from Competencies and Personality Data: A Seven-year Follow-up Study. *British Journal Management*.

- Enoki, E., & Aguirre, A. (2015). Modelo de determinación de Competencias para la carrera de odontología de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Trujillo, Peru: Universidad Nacional de Trujillo-Programa Doctoral de Estomatología.
- Escobar, J., & Cuervo, A. (2008). VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS: UNA APROXIMACIÓN A SU UTILIZACIÓN. *Avances en Medicina*, 27–36.
- Fleiss, J. (1971). Medir el acuerdo de escala nominal entre muchos evaluadores. *Boletín psicológico*, 378–382.
- Fleiss, J., Levin, B., & Paik, M. (2003). *Statistical methods for rates and proportions* (3rd ed ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Flores, J., Atehortúa, S., & Arenas, A. (2009). Labor conditions for health professionals starting from the Act 100 of 1993: evolution and a case study for Medellín. *Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá*, 107-131.
- García, A., Mora, J., & Vila, L. (2003). "La satisfacción en el trabajo: Un análisis económico". En: Jiménez Aguilera, Juan de Dios, Sánchez Campillo, José y Montero Granados, Roberto (eds.): Educación Superior y Empleo: la Situación de los Jóvenes Titulados en Europa. La Encuesta CHEERS Granada. (U. d. Granada, Ed.) 149-171. Obtenido de <https://www.ciberoteca.com/ediciones/pdf/Cuaderno13.pdf>
- Gil, G. (2018). *Responsabilidad social corporativa: revision critica de una nocion empresarial*. Madrid: Consejo Editorial de la coleccion Monografias.
- Gil, M., & Celma, D. (2002). *Concepto, contenido y objeto de la administracion de empresas*. Barcelona, España: UOC Papers.
- Giraldo, M. (05 de 3 de 2018). *Secretaría de Salud ha cerrado 58 servicios odontológicos por incumplir normas*. Obtenido de <https://bogota.gov.co/en/node/19283>
- Goleman, D., Kaufman, P., & Ray, M. (2016). *El espíritu creativo*. Obtenido de https://books.google.es/books?id=vUNfDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gómez Roldán, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 8, 45-66.
- González, C. (2015). La adaptabilidad organizacional desde el enfoque de la teoría de contingencia y la escuela de configuración. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 69-81.
- Hamel, G. (2000). *Lideando la revolucion* (Vols. Obtenido de: <https://books.google.es/books?id=->

- OnNAtwuNTIC&dq=gary+hamel+&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s). Editorial Norma.
- Huberman, J., Rodriguez, M., González, S., & Díaz, P. (2014). Niveles de orientación empática en estudiantes de odontología de la Universidad del Desarrollo, sede Santiago (Chile). *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 169-174.
- ISO. (2019). *Calidad total: definición y conceptos fundamentales*. Obtenido de Nuevas Normas ISO-Escuela Europea de Exelencia.: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2019/11/calidad-total-definicion-y-conceptos-fundamentales/>
- Jaramillo, G., Velázquez, J., & Marín, A. (2014). DENTISTRY: PROFESSION WHO IS TORN BETWEEN THE DISTINCTION AND EXTINCTION. *Revista Facultad de Odontología Universidad de Antioquia*, 5-26.
- Julita, J., & Viejo, V. (2015). *Cubo de Rubik*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Plata.: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/59938>
- Kerr, H. (2016). Organizational resilience: Harnessing experience, embracing opportunity. *Whitepaper*.
- Lamana, J., Cuesta, J., Gomis, I., Hernández, M., Macarrón, E., Castilla, J., & Navarro, J. (2016). *Gestión sostenible de las organizaciones*. Ediciones Pirámide.
- Landis, J., & Koch, G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *in Biometrics*, 33, 159–174.
- Limas, S. (2020). *Marketing empresarial (1a.ed ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://iad.scorm.canvaslms.com/ScormEngineInterface/defaultui/deliver.jsp?preventRightClick=false&cc=es&configuration=47N24QQMQYKNINME5NNZVGLW43TFWQON3OI7FDRDTV03CLZ7BLCK27V7SESKJM4X4767H6TD32JAHPCVHN UZYIZ4AVH2IKXYXJOGQ3N2GWTXE3XVL7GTFHVXMYCGLLTWX27Y4YH>
- Malave, J. (1999). *Prácticas Organizacionales*. Caracas: Ediciones IESA, C.A.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 36-49.
- Maqueda, F. (2010). *Marketing, innovación y nuevos negocios (quinta edición ed.)*. ESIC Editorial.
- Marin, J., Andreu, A., Atores, L., Aznar, L., Garcia, A., Gonzalez, F., . . . Watts, F. (2016). Proposal of a Framework for innovation Competencies Development and

- Assessment (FINCODA). *WPOM-working Papers on Operations Management*, 2, 119-126.
- Martinez, F., & Carmona, G. (2009). APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE “COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS”: VALOR SOCIAL E IMPLICACIONES EDUCATIVAS. *Revista Ibero Americana sobre Calidad, Eficacia y cambio en la educacion.*, 81-98.
- McGartland, D., Berg, M., & Tebb, S. (2003). Objetivación de la validez de contenido: realización de un estudio de validez de contenido en la investigación del trabajo social. *Investigación de trabajo social*, 94-104.
- Mejia, L. (2004). Autopercepción del liderazgo de los odontólogos que desempeñan cargos administrativos en Medellín evaluado desde las competencias de comunicación y manejo de conflictos. *Revista CES Odontología*, 35-43.
- Mineducacion. (2016). *Desarrollo de competencias*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-217596_archivo_pdf_desarrollocompetencias.pdf
- Minsalud. (2007). *LEY 1164 DE 2007*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf
- Minsalud. (2011). *LEY 1438 DE 2011*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf
- Minsalud. (2013). *PERFIL Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ODONTÓLOGO EN COLOMBIA*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Odontologia_Octubre2014.pdf
- Minsalud. (2015). *competencias-laborales-gestion-salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/competencias-laborales-gestion-salud.pdf>
- Minsalud. (2015). *Ley 1751 de 2015*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf
- Minsalud. (2016). *Perfiles y Competencias Profesionales en Salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>
- MINTIC. (2009). *Ley 1341*. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3707:Ley-1341-de-2009>

- Mintzberg, H. (2012). *La estructuración de las organizaciones*. Grupo Planeta.
- Mora, J., Carot, J., & Conchado, A. (2010). *Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica*. Valencia, España: Universidad Politecnica de Valencia.
- Muhammed, S. y. (2020). Intercambio de conocimientos entre pares y desempeño organizacional: el papel del apoyo al liderazgo y el éxito de la gestión del conocimiento. *Revista de Gestión del Conocimiento*,
<https://ezproxy.uan.edu.co:2072/10.1108/JKM-03-2020-0227>.
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*. Obtenido de Netquest: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- OIT. (1997). *Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas*. Obtenido de
https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf#page=35
- OPS. (2013). *COMPETENCIAS ESENCIALES EN SALUD PÚBLICA: UN MARCO REGIONAL PARA LAS AMÉRICAS*. Washington, D.C: Departamento de Sistemas y Servicios de Salud (HSS).
- Pardo, C., & Diaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 38-48.
- Parker, L., & Ritson, P. (2005). Fads, stereotypes and Follett today. *Management Decision*, 1335-1357.
- Porter, M., & Olmsted, E. (2006). *Redefiniendo el cuidado de la salud : creando competencia basada en valores en los resultados*. Obtenido de
https://books.google.com.co/books?id=Kp5fCkAzzS8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rangel, M. (2013). "LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL ODONTÓLOGO EN LA UNIVERSIDAD EL BOSQUE CON EL ENFOQUE DEL MODELO BIOPSIICOSOCIAL; UNA MIRADA DESDE LA BIOÉTICA". Bogotá, Colombia.: (trabajo de grado Doctorado en Bioteica) UNIVERSIDAD EL BOSQUE.
- Reyes, L., & Lara, G. (2011). The integral leadership in organizations. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 21(1), 148-160.
- Rivas, L. (2011). Las nueve competencias de un investigador. *Investigación administrativa*, 40(108), 34-54.

- Rodriguez, M., & Bustamante, U. (2008). Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial: un enfoque de responsabilidad. *Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)*, 205-228.
- Rodriguez, Y. (2019). *COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31896/Rodr%C3%ADguezSol%C3%B3rzanoDianaPaola2019.pdf?sequence=1>
- Ruiz, J., Fuentes, M., & Ruiz, M. (2016). Capacidad de combinación de conocimiento e innovación: los efectos de la diversidad de género en los equipos de alta dirección en empresas de base tecnológica. *Revista de Ética e*, 503-515.
- Ruiz, P. (2012). Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial. <https://revista-mm.com/>.
- Rychen, D., & Salganik, L. (2006). Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico.
- Sanabria, M. (2006). *DÍA DEL ADMINISTRADOR: ¿DÍA DE QUÉ? Una reflexión básica y algunas reflexiones subsidiarias*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/307964767/Dia-Del-Administrador-Dia-de-Que-Mauricio-Sanabria>
- Sanchez, H. (2011). *La gestión de la calidad universitaria en el espacio birregional Unión Europea, América Latina y el Caribe (1999-2010)*. Sevilla: Editorial Visión Libros.
- Sánchez, M. (2005). Breve inventario de los modelos para la gestión del conocimiento en las organizaciones. *Acimed*, 13(6).
- Sigua, E., Bernal, J., Lanata, A., Sánchez, C., Rodríguez, J., Haidar, Z.-., & Iwaki, L. (2020). COVID-19 y la Odontología: una Revisión de las Recomendaciones y Perspectivas para Latinoamérica. *Int. J. Odontostomat*, 14(3).
- Terner, J. (2020). *Mirada comparativa de los servicios odontológicos en Colombia y otros países, en el marco de la Pandemia por el SarsCov2*. Obtenido de Universidad de Antioquia: http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna!/ut/p/z1/5VZLc5swEP4r-JAjoyfvlyEEGzvG2GDHXdPcUhxahI4Qp-mvr0jSzMSJ7XYSpodyEav99O2n3WUHKIBrkJRkl21Im1UlyYW9TtvQvpuVgZKtw4s19B9q6Y7vGYjnBJgar1wA4Rhg0Q3c2jQJnduFjkAj3NNRchB3hXox0GNpR7F3NwiGKf5-HBx4b_
- Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias- Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. *Revista Interamericana de Educacion de Adultos*, 32(2), 90-95.

- Toro, L. (2015). *LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES*. Obtenido de TRABAJO DE GRADO Presentado como requisito para optar al título de ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y;jsessionid=66CCA88939E848D749216A85F2A184A8?sequence=2>
- Tristán, A. (2008). MODIFICACIÓN AL MODELO DE LAWSHE PARA EL DICTAMEN CUANTITATIVO DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO OBJETIVO. *Avances en Medición*, 37–48.
- Tuningacademy. (2014). *Tuning América Latina - Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Obtenido de http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M., & Mayorga, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3).
- Varela, R., & Bedoya, O. (2006). MODELO CONCEPTUAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL BASADO EN COMPETENCIAS. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 21-47.
- Veloza, M., & Cruz, J. (2015). Competencias administrativas del recurso humano en salud pública. *Hojas y Hablas*(12), 190-199.
- Woodruffe, C. (1993). What Is Meant by a Competency. *Leadership & Organization Development Journal*, 4(1), 29-36.

ANEXOS

A- Percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS				
Anexo A. Percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.				
De la siguiente escala de medición elija el número que usted considera apropiado y escríbalo en la casilla valor para cada uno de los ítems presentados y si considera realizar una observación se agradece registrarla. 5. Muy importante, 4. Importante, 3 Indiferente o Neutra, 2. Poco importante, 1. Sin importancia.				
Las competencias administrativas y sus correspondientes definiciones fueron tomadas de la revisión del estado del arte realizada en este estudio investigativo.				
Item	Competencias administrativas	Definición	Valor	Observación
1	Uso de tecnologías de la información y la comunicación.	Capacidad para el uso y manejo del conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes.		
2	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.	Capacidad para planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de recursos (humanos, físicos y financieros) con eficiencia en un periodo de tiempo determinado con el fin de dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.		
3	Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.	Capacidad de análisis de información financiera y contable que permita invertir, asegurar, proteger y alcanzar altos niveles de utilidad o ganancia en la organización, en relación entre el resultado monetario de una actividad (ingresos – gastos) y el capital que exige esa actividad, con el fin de diagnosticar su situación actual y proyectar su desenvolvimiento futuro.		
4	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	Capacidad de gestión que permita apoyar la toma de decisiones en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y de esta manera lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.		
5	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.	Capacidad con que un líder es capaz de acoger todas las áreas con las que el ser humano interactúa, sean estas internas y externas, individuales y colectivas, permitiéndole así, generar consciencia, motivación y pasión a los miembros de su grupo, interconectando e interrelacionando los procesos de cambio que se dan dentro de una organización para el logro de los resultados esperados.		
6	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	Capacidad para fortalecer y desarrollar el capital humano de una organización, mediante el empoderamiento de procesos, el manejo de comunicaciones claras y transparentes, la participación, el fortalecimiento del cambio y el empleo de estrategias efectivas de gestión de personal que faciliten este proceso.		
7	Evaluar y analizar el marco político, jurídico y legal aplicado a la gestión empresarial.	Capacidad para evaluar lineamientos a nivel normativo y todo aquello referido al derecho, es decir al conjunto de normas aplicables a una determinada actividad organizacional en un contexto externo como interno.		
8	Desarrollar y promover la responsabilidad social corporativa.	Capacidad para el buen desempeño y respuesta organizacional a las expectativas de los stakeholders y a los desafíos sociales mediante su inclusión en las operaciones de negocio, haciendo compatible la consecución de beneficios con el cuidado a los grupos de interés.		
9	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.	Capacidad recíproca para escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva con el fin de generar, clasificar, seleccionar y difundir información organizacional dirigida a todos los stakeholders para llevar adelante un propósito organizacional.		
10	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.	Capacidad para responder y adaptarse al cambio, sobreponiéndose al fracaso con el fin de sobrevivir y prosperar en entornos dinámicos, mediante la adopción de una serie de prácticas y acciones que permiten ofrecer una mejora continua a nivel organizacional, permitiéndose tomar riesgos medidos con confianza, para responder de forma pertinente a las amenazas del entorno.		
11	Desarrollar y promover la gestión del cambio.	Capacidad para promover a nivel personal y organizacional mecanismos de interacción y supervivencia con el fin de actuar y direccionar cualquier cambio de estado que se tenga que implantar, permitiendo procesos de transformación en el marco de entornos turbulentos y cambiantes.		
12	Innovar y mejorar procesos administrativos.	Capacidad para crear, introducir, adaptar y/o aplicar algo nuevo (un proceso, una idea, un dispositivo, un servicio) a partir de la combinación y del proceso de transformación de elementos de la realidad para la generación de valor agregado		

13	Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.	Capacidad para lograr interacciones y procesos de doble vía, entre un sujeto y una contraparte, cada cual, con intereses comunes y contrapuestos, pero en busca y deseo de llegar a acuerdos.		
14	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	Capacidad para analizar cuáles son los aspectos y criterios mínimos necesarios para iniciar un nuevo negocio o desarrollar nuevos productos o servicios, dependiendo de las razones, necesidades y preocupaciones existentes y el riesgo que implica todo emprendimiento.		
15	Tomar decisiones gerenciales.	Capacidad para elegir y gestionar el curso de una acción entre más de una alternativa, con el fin de alcanzar objetivos, solucionar problemas y plantear nuevas oportunidades organizacionales.		
16	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.	Capacidad de articular y llegar a conocer las habilidades, limitaciones y formas de pensar de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, basándose en la tolerancia por la diferencia, el respeto, la convivencia, con el fin de sacar provecho de una forma eficiente a cada una de las ideas que individualmente no tendrían impacto en las organizaciones		
17	Desarrollar sistemas de gestión sostenible.	Capacidad para promover sistemas y procesos organizacionales que garanticen los principios del desarrollo sostenible con el fin de obtener a mediano y largo plazo, un balance general positivo de las acciones implantadas en los sectores económicos, ambiental y social, tanto desde una perspectiva microeconómica, como del conjunto de la sociedad.		
18	Administrar procesos de desarrollo organizacional en contextos internacionales.	Capacidad para gestionar y desarrollar ventajas competitivas en mercados globales, bajo una perspectiva integral e innovadora que involucre a todas las partes interesadas y actores sociales del entorno a intervenir.		
19	Gestionar proyectos organizacionales.	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar un proyecto, considerado como aquel esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único, con el fin de cumplir los requisitos del mismo a nivel organizacional.		
20	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	Capacidad para identificar, aplicar y transmitir conocimientos éticos, principios morales y culturales a nivel organizacional, que respondan a las necesidades de todas las partes interesadas en diferentes entornos sociales		
21	Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.	Capacidad para desarrollar e implantar estrategias de gestión y políticas organizacionales, cuyo objetivo principal es satisfacer de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés (empleados, accionistas y la sociedad en general).		
22	Formular planes de marketing.	Capacidades para liderar estrategias corporativas de mercadeo, análisis del comportamiento del consumidor y la adecuación integral de la propuesta de valor para buscar una diferenciación en el mercado y un proceso de toma de decisiones adecuado para desarrollar ventajas competitivas		
23	Identificar y optimizar los sistemas de información para la gestión del conocimiento.	Capacidad para desarrollar un conjunto de datos que interactúan entre sí al funcionamiento de la organización, con el propósito de optimizar y gestionar procesos que permitan que el capital intelectual de la organización crezca para alcanzar sus objetivos		
24	Gestionar la investigación y desarrollo organizacional.	Capacidad para desarrollar procesos de inversión y realizar investigaciones en conocimientos técnicos, científicos intelectuales y experimentales que comprendan un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un tema y crear un conocimiento original a nivel organizacional.		
25	Identificar y optimizar las relaciones funcionales y procesos de negocio de la organización.	Capacidad para desarrollar, analizar y gestionar las interacciones entre los diferentes procesos de la organización, a partir de la identificación de las actividades y funciones en su estructura organizacional		
26	Identificar y administrar los riesgos de los negocios en las organizaciones.	Capacidad para analizar y gestionar eventos o circunstancias que amenazan la habilidad y capacidad de negociación de la organización para alcanzar sus objetivos.		
27	Administrar un sistema logístico integral.	Capacidad para analizar y gestionar los procesos asociados a la cadena de suministro, desde la planificación, almacenamiento, implementación y control del flujo eficiente de productos o servicios y la información entre el punto de origen y el punto de consumo, con el fin de satisfacer al cliente y los requerimientos normativos.		
Observaciones generales:				

B- Anexo B- Solicitud de permiso realizar análisis de contenidos programáticos.



Acreditada
en Alta Calidad
Res. n°. 29499 del Mineducación.
29/12/17 vigencia 28/12/21

Bogotá 19 de febrero de 2020

Apreciado Equipo
Decanatura Facultad de odontología
Ciudad

Asunto: Solicitud de permiso para realizar revisión, verificación y análisis de contenidos programáticos.

Estimado Sr. Decano(a):


Me permito presentar al Señor **JIMMY ALEXANDER FAJARDO RODRIGUEZ, estudiante de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (MBA)** de la Universidad EAN en Bogotá, quien está adelantando la investigación de su trabajo de grado de maestría.

El título de su investigación es "ENFOQUE DE COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS PARA ODONTOLOGOS EN BOGOTA- UN ANALISIS CRITICO DESDE LO TEORICO Y LO PLICADO y su propósito es realizar un análisis de las funciones y responsabilidades propias para el desempeño integral de la profesión odontológica, en el marco de las competencias administrativas transversales propuestas por MSPS.

Por lo anterior, comedidamente solicitamos su permiso y aval para realizar revisión, verificación y análisis de los contenidos programáticos actuales de la carrera de odontología de su Facultad. Lo anterior con el fin de realizar el trabajo investigativo de proyecto grado de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE del estudiante Jimmy Alexander Fajardo Rodríguez, cuyo correo es jfajard55526@universidadean.edu.co.

Agradecemos su atención y apoyo para llevar a cabo la investigación.

Cordialmente,



Sandra Jennina Sánchez Ph. D.

Directora MBA

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Universidad EAN

Calle 79 No. 11-10 Bogotá

Tel: (57-1) 5936464 Ext. 2257 Bogotá

E-mail: sjsanchez@universidadean.edu.co



©Universidad Ean: SNIES 2812 | Vigilada Mineducación | Personería Jurídica Res. n°. 2898 del Minjusticia - 16/05/69

El Nogal: Cl- 79 n°. 11 - 45 | NIT: 860.026.058-1

Centro de contacto: (+57-1) 593 6464 | Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia, Suramérica
universidadean.edu.co



C- Herramienta de verificación de competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.

Anexo B				
Herramienta de verificación de competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.				
Haga una verificación en los contenidos programáticos de los temas, subtemas o criterios asociados a los procesos de formación de competencias administrativas para profesionales de odontología, a partir de los ítems establecidos y defina su cumplimiento con su correspondiente observación.				
Universidad: Programada Académico: Fecha de Verificación: Persona responsable de la Verificación:				
item	Competencias administrativas	Cumple	No Cumple	Observación
1	Uso de tecnologías de la información y la comunicación.			
2	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables.			
3	Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.			
4	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.			
5	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales.			
6	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.			
7	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización.			
8	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional.			
9	Innovar y mejorar procesos administrativos.			
10	Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas.			
11	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.			
12	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional.			
13	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.			
14	Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones.			
15	Formular planes de marketing.			
Observaciones generales:				



Enfoque de Competencias Administrativas para Odontólogos en Bogotá, un Análisis Crítico desde lo Teórico y lo Aplicado

D- Coeficientes utilizados para evaluar la validez de contenido.

ANEXO C.																													
nombre_experto	experto	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25	item_26	item_27	
claudia_pinzon	1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	
francy_cetina	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
ethel	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	
claudia_castaño	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3	2	3	5	2	2	5	5	4	3	4	3	4	2	5	
jhon_ortega	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	
diana_caicedo	6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	
diego_gonzalez	7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	
jhtnera	8	5	4	4		4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	
katherine_sanchez	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
marcela_higuera	10	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
yesid_fajardo	11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
sindy_acosta	12	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4
camilo_alfonso	13	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
carolina_longlax	14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	
diana_vargas	15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
javier_acero	16	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
Item																													
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27																													
0,6875 0,75 0,6875 0,5625 0,625 0,625 0,4375 0,4375 0,6875 0,625 0,5625 0,9375 0,625 0,5625 0,5 0,6875 0,3125 0,125 0,4375 0,75 0,4375 0,5625 0,4375 0,4375 0,125 0,4375 0,375																													
CVR' 68,75% 75,00% 68,75% 56,25% 62,50% 62,50% 43,75% 43,75% 68,75% 62,50% 56,25% 93,75% 62,50% 56,25% 50,00% 68,75% 31,25% 12,50% 43,75% 75,00% 43,75% 56,25% 43,75% 43,75% 12,50% 43,75% 37,50%																													
Acceptable Acceptable Acceptable aceptabl Acceptable Acceptable aceptabl aceptabl Acceptable Acceptable No aceptable Acceptable Acceptable No aceptable No aceptable Acceptable No aceptable No aceptable No aceptable No aceptable No aceptable No aceptable No aceptable																													
1 1 1 0 1 1 0 0 1 1 0 1 1 0 0 1 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0																													
CVI 0,6989																													
Kappa 0,4009																													
Baremo (interpretación del grado de acuerdo)* De acuerdo a lo establecido en el artículo "Londis, J. R. and Koch, G. G. (1977) "The measurement of observer agreement for categorical data" in Biometrics. Vol. 33, pp. 159-174 "																													
<0 Acuerdo pobre																													
0,01 - 0,2 Acuerdo																													
0,21 - 0,4 Acuerdo																													
0,41 - 0,6 Acuerdo moderado																													
0,61 - 0,8 Acuerdo sustancial																													
0,81 - 1 Acuerdo casi perfecto																													

E- Herramienta validada para medir la percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.

Percepción de las principales competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo.		
Este proceso de evaluación es realizado con fines netamente investigativos y busca recolectar información estandarizada acerca de la percepción de los Odontólogos que se desempeñan en diferentes sectores y campos profesionales en la ciudad de Bogotá y que a su vez son egresados de alguno de los programas académicos ofertados por las Facultades de Odontología con presencia en la Capital.		
Los datos personales como su nombre completo, edad, universidad donde se graduó, sector o campo profesional donde actualmente se desempeña serán protegidos por la ley de datos personales (Ley 1581 de 2012).		
Agradecemos su participación en este proyecto de investigación de la Universidad EAN.		
Por lo anterior los invitamos a diligenciar esta herramienta de evaluación con el objetivo de conocer su percepción sobre las competencias administrativas necesarias en la formación profesional del odontólogo para mejorar su desempeño profesional.		
Diligencie su nombre completo:		
Indique el nombre de la universidad de la cual es egresado del programa de Odontología:		
¿Cual es sector o campo profesional donde actualmente se desempeña?: Político Administrativo Social Académico Clínico Otro		
Edad:		
Evalúe de acuerdo a la escala de medición, la importancia de las siguientes competencias administrativas en la formación profesional del odontólogo:		
Nuevos Item	Competencias administrativas	Valor
1	Uso de tecnologías de la información y la comunicación: Capacidad para el uso y manejo del conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
2	Administrar recursos para producir bienes o servicios rentables: Capacidad para planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de recursos (humanos, físicos y financieros) con eficiencia en un periodo de tiempo determinado con el fin de dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
3	Tomar decisiones de inversión e interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales: Capacidad de análisis de información financiera y contable que permita invertir, asegurar, proteger y alcanzar altos niveles de utilidad o ganancia en la organización, en relación entre el resultado monetario de una actividad (Ingresos – gastos) y el capital que exige esa actividad, con el fin de diagnosticar su situación actual y proyectar su desenvolvimiento futuro.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
4	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo: Capacidad de gestión que permita apoyar la toma de decisiones en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y de esta manera lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
5	Ejercer, conducir y motivar liderazgo integral para el logro y consecución de los objetivos y metas organizacionales: Capacidad con que un líder es capaz de acoger todas las áreas con las que el ser humano interactúa, sean estas internas y externas, individuales y colectivas, permitiéndole así, generar consciencia, motivación y pasión a los miembros de su grupo, interconectando e interrelacionando los procesos de cambio que se dan dentro de una organización para el logro de los resultados esperados.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
6	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización: Capacidad para fortalecer y desarrollar el capital humano de una organización, mediante el empoderamiento de procesos, el manejo de comunicaciones claras y transparentes, la participación, el fortalecimiento del cambio y el empleo de estrategias efectivas de gestión de personal que faciliten este proceso.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
7	Desarrollar y promover procesos comunicación efectiva en la organización: Capacidad recíproca para escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva con el fin de generar, clasificar, seleccionar y difundir información organizacional dirigida a todos los stakeholders para llevar adelante un propósito organizacional.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
8	Desarrollar y promover la Resiliencia organizacional: Capacidad para responder y adaptarse al cambio, sobreponiéndose al fracaso con el fin de sobrevivir y prosperar en entornos dinámicos, mediante la adopción de una serie de prácticas y acciones que permiten ofrecer una mejora continua a nivel organizacional, permitiéndose tomar riesgos medidos con confianza, para responder de forma pertinente a las amenazas del entorno.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
9	Innovar y mejorar procesos administrativos: Capacidad para crear, introducir, adaptar y/o aplicar algo nuevo (un proceso, una idea, un dispositivo, un servicio) a partir de la combinación y del proceso de transformación de elementos de la realidad para la generación de valor agregado.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
10	Desarrollar procesos de negociación para identificar, plantear y resolver problemas: Capacidad para lograr interacciones y procesos de doble vía, entre un sujeto y una contraparte, cada cual, con intereses comunes y contrapuestos, pero en busca y deseo de llegar a acuerdos.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
11	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: Capacidad para analizar cuáles son los aspectos y criterios mínimos necesarios para iniciar un nuevo negocio o desarrollar nuevos productos o servicios, dependiendo de las razones, necesidades y preocupaciones existentes y el riesgo que implica todo emprendimiento.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
12	Desarrollar trabajo en equipo a nivel organizacional: Capacidad de articular y llegar a conocer las habilidades, limitaciones y formas de pensar de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, basándose en la tolerancia por la diferencia, el respeto, la convivencia, con el fin de sacar provecho de una forma eficiente a cada una de las ideas que individualmente no tendrían impacto en las organizaciones.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
13	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social: Capacidad para identificar, aplicar y transmitir conocimientos éticos, principios morales y culturales a nivel organizacional, que respondan a las necesidades de todas las partes interesadas en diferentes entornos sociales.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
14	Desarrollar y gestionar sistemas de calidad total en las organizaciones: Capacidad para desarrollar e implantar estrategias de gestión y políticas organizacionales, cuyo objetivo principal es satisfacer de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés (empleados, accionistas y la sociedad en general).	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.
15	Formular planes de marketing: Capacidades para liderar estrategias corporativas de mercadeo, análisis del comportamiento del consumidor y la adecuación integral de la propuesta de valor para buscar una diferenciación en el mercado y un proceso de toma de decisiones adecuado para desarrollar ventajas competitivas.	1. Sin importancia. 2. Poco importante. 3. Indiferente o Neutra. 4. Importante. 5. Muy importante.