



UNIVERSIDAD  
SAN SEBASTIAN

**UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN  
FACULTAD DE ODONTOLOGIA  
ESCUELA DE ODONTOLOGIA  
SEDE SANTIAGO**

**PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS Y LOS EMPLEADORES  
SOBRE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS DECLARADAS  
EN EL PERFIL DE EGRESO DE ODONTOLOGÍA**

Tesis para optar al título de Magister en Educación Universitaria para Ciencias  
de la Salud

Profesor Guía:

Mg. María Paz Rodríguez Hopp

**Estudiantes:**

Anamaría González

Paulina Nuñez

Santiago, Chile

2018

© Anamaría Gonzalez y Paulina Nuñez

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

## HOJA DE CALIFICACIÓN

En \_\_\_\_\_, el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, los siguientes firmantes dejan constancia que los estudiantes Anamaría González Montecinos y Paulina Nuñez Venegas han aprobado la Tesis para optar al grado de Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la Salud con una calificación \_\_\_\_\_.

---

Nombre y firma del docente evaluador

---

Nombre y firma del docente evaluador

---

Nombre y firma del docente evaluador

## AGRADECIMIENTOS

Al Doctor Claudio Molina Castillo, por su aporte y guía en el análisis estadístico de nuestra investigación.

A nuestro colega y amigo Oscar Briones Llorente, por ayudarnos con la implementación de la encuesta online.

A Eduardo Acevedo por contribuir con el análisis lingüístico de las encuestas y en la traducción al idioma inglés.

A la red de Egresados de la Universidad San Sebastián Sede Santiago, por facilitarnos los datos de los graduados y empleadores.

## TABLA DE CONTENIDOS

Página

HOJA DE CALIFICACION.....	i	
AGRADECIMIENTOS.....	ii	
TABLA DE CONTENIDOS.....	iii	
INDICE DE TABLAS Y/O CUADROS.....	v	
RESUMEN .....	vii	
ABSTRACT.....	viii	
TEXTO		
1.- CAPITULO 1: Antecedentes del Problema		
1.1 Introducción .....	1	
1.2 Marco Teórico.....	2	
1.3 Investigaciones relacionadas .....	13	
1.4 Hipótesis Nula .....	17	
1.5 Objetivos.....	18	
2.- CAPITULO 2 : Metodología		
2.1 Diseño de la Investigación.....	19	
2.2 Metodología para el análisis de los resultados .....	29	
3.- CAPITULO 3: Análisis y Discusión de Resultados		
3.1 Resultados .....	31	
3.2 Discusión .....	47	
3.3 Plan de Mejora .....	53	
3.4 Limitaciones del Estudio .....	54	
4.- CAPITULO 4: Conclusiones .....		55

5.- BIBLIOGRAFÍA..... 57

6.- ANEXOS

6.1 Anexo 1:

Aprobación Comité de Ética de facultad de Odontología Universidad San Sebastián..... 61

6.2 Anexo 2: Consentimiento Informado..... 62

6.3 Anexo 3: Encuesta Graduados..... 63

6.4 Anexo 4: Encuesta Empleadores ..... 67

## INDICE DE TABLAS Y/O CONTENIDOS

	Página
TABLAS	
1. Dimensiones y competencias relacionadas en el perfil de egreso de la Carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián 2016	10
2. Resultados de prueba de Alfa de Cronbach.....	28
3. Codificación de la escala de Likert .....	29
4. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Desempeño Laboral” del perfil de egreso.....	32
5. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la “Dimensión Disciplinar” del perfil de egreso.....	33
6. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Sello Diferenciador” del perfil de egreso.....	34
7. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Gestión emprendedora” del perfil de egreso.....	35
8. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Retorno Reflexivo” del perfil de egreso.....	36
9. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la “Dimensión Relacional” del perfil de egreso.....	37

10. Resultados de Chi-Cuadrado agrupados por dimensión para encuesta de graduados y empleadores.....	38
11. Resultados estadísticos de prueba de Kruskal-Wallis por pregunta y agrupado en dimensiones.....	39
 GRAFICOS	
1. Número de respuestas asociadas a competencias valoradas por el empleador.....	41
2. Respuestas en porcentaje cuando se agrupan según las dimensiones del perfil de egreso.....	42
3. Número de respuestas asociadas a las competencias relevantes al momento de contratar.....	43
4. Respuestas en porcentaje cuando se agrupan según las dimensiones del perfil de egreso.....	44

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue comparar la percepción de los graduados de la carrera de odontología de la universidad San Sebastián sede Santiago y empleadores con respecto a la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso.

Mediante encuestas validadas, se realizó una investigación de tipo mixta, principalmente cuantitativa. Se realizó un estudio descriptivo transversal en el campo de la evaluación donde fue utilizada estadística no paramétrica. Posteriormente los datos fueron analizados con el programa STATA. Se incluyó un análisis cualitativo con el objetivo de conocer el sentir de los empleadores desde su perspectiva interna.

Se utilizó una muestra por conveniencia donde los sujetos fueron seleccionados por la accesibilidad y proximidad para los investigadores y no seleccionados mediante un criterio estadístico. Los datos se recogieron a través de correo electrónico por un sistema de encuesta online de la plataforma Survio.com, asegurando la confidencialidad y anonimato de los participantes. Los resultados arrojaron una percepción de perfil general respecto a la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso de la carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago. Tanto empleadores como graduados perciben en la mayoría de los ítems evaluados como completamente preparados y bastante preparados, es decir, las competencias son observadas o las tienen habitualmente y de manera constante. Esto reafirma que el perfil de egreso posee una base sólida que otorga al graduado cumplir con los requerimientos del mundo laboral.

Palabras clave: Competencias, perfil de egreso, graduados y empleadores.

## ABSTRACT

The objective of the present investigation was to compare the perception of the graduates of the Odontology Program of the Universidad San Sebastian (Santiago Campus) as well as their employers in relation with the acquisition of the declared competences in the graduation profile.

By using validated inquiries, it was developed an investigation that is part of the mixed method with a qualitative approach. It was developed a descriptive transversal study in the field of evaluation where nonparametric statistics were used. Subsequently, the data was analyzed by using the STATA software. A qualitative analysis was included with the aim of knowing the feelings and perceptions of the employers from an internal and personal perspective.

It was used a sampling for convenience where the subjects were selected because of their accessibility to the investigators and not through statistic criteria. In order to assure the anonymity of the participants, the data was gathered through e-mail by using an online survey platform (survio.com). The results showed a general profile perception in respect to the acquisition of the declared competences in the graduation profile for the Odontology Program of the Universidad San Sebastian (Santiago Campus). Both graduates and employers perceive in the majority of the evaluated items as 'completely prepared' and 'well prepared', that is to say, the competences are recognized or they are constantly viewed as acquired habits. This reinforces the idea that the graduation profile posses a solid base that allows new graduates to accomplish the requirements of the working world.

Key words: Competences, Graduate Profile, Graduates, Employers.

# **CAPITULO 1: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

## **Introducción**

Durante los últimos años, la odontología ha sufrido un alto y progresivo incremento del número de profesionales como consecuencia del aumento de la oferta educativa, esto nos hace preguntarnos ¿son apropiadas las capacidades y habilidades que los jóvenes adquieren para el desempeño de los puestos exigidos en el mundo laboral?

En Chile, en el año 1998, el Programa de Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Superior, MECESUP, (Rojas & Vidal, 2015) entregó directrices claras sobre la renovación curricular de la educación superior focalizado al modelo de educación basado en competencias ya que estas desempeñan un papel clave en el mundo laboral, porque son la llave necesaria para abrir el acceso al mercado del trabajo y el complemento para mejorar un currículo académico.

Según López Ruiz, 2011, las competencias se entienden como un sistema de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren de modo progresivo en diversos contextos, y que se aplican en situaciones específicas a la resolución de problemas complejos, mediante un desempeño eficaz de las tareas académicas y profesionales para lograr un pleno desarrollo personal e integral.

Cada competencia se construye mediante la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento, motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales. Estos comportamientos de los individuos son observables en la realidad cotidiana del trabajo, por lo cual las

competencias representan una unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Las competencias se clasifican en genéricas y específicas:

- Se denominan competencias genéricas, las transversales, que son transferibles a multitud de funciones y tareas.
- Se denominan competencias específicas aquellas que están relacionadas directamente con una ocupación concreta.

La competencia laboral es una capacidad real y demostrada de que se saben hacer las cosas. Además, es una capacidad productiva del individuo que se define y se mide en términos de ejecución en un determinado contexto laboral, y no solo en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para el desempeño efectivo de un trabajo.

En el contexto contemporáneo, las competencias son las exigencias que están forzando a la universidad a adaptarse a las demandas del mercado laboral. Las instituciones de educación superior tienen que hacer frente a las nuevas demandas y desafíos que presenta una compleja sociedad en cambio continuo y acelerado.

Toda formación académica profesional debe caracterizarse por un perfil definido, el cual debe abarcar las competencias necesarias para poder atender las diferentes necesidades y problemas de la población.

Vicerrectoría Académica Universidad San Sebastián, 2015, en su perfil de egreso para Odontología definió siete competencias profesionales, que se suman a cuatro competencias genéricas para todos sus egresados. También se definieron seis dimensiones de desempeño: desempeño laboral, dimensión disciplinar, sello

diferenciador, gestión emprendedora, retorno reflexivo y dimensión relacional. Las áreas que configuran la malla curricular y están diseñadas de manera secuencial, y son:

- Área de ciencias básicas
- Área de práctica preclínica
- Área práctica
- Área de formación
- Área de formación integral.

Para el desarrollo de las competencias planteado en todas las dimensiones del perfil de egreso, la malla considera 56 asignaturas distribuidas en 12 semestres académicos.

En evaluaciones orientadas a verificar competencias, se destaca la importancia de evidenciar el logro alcanzado en los egresados de manera directa o indirecta. La competencia se evidencia en forma directa, cuando el nuevo profesional acciona en un contexto real, en el que interactúan las capacidades que integran la competencia. Asimismo, la competencia puede evidenciarse en forma indirecta, cuando se evidencia mediante la manifestación, en varios contextos, a través de las capacidades que integran la competencia. Una evaluación sistemática de la formación es indispensable para aseguramiento de la calidad, en donde la satisfacción de sus egresados constituye un valeroso instrumento para este proceso, y se reconoce que a partir de sus opiniones se puede evaluar cómo se desarrolla el proceso. (Rojas & Vidal, 2015)

Hay que tomar en cuenta que de la calidad educativa que brinden las universidades, depende en gran medida el progreso del país, y la percepción y satisfacción de los estudiantes y graduados es un indicador de la valoración de la calidad de la institución educativa. Los estudiantes, y en su defecto quienes los representan “se están convirtiendo en referencia fundamental a la hora de

establecer lo que tiene calidad y lo que no la tiene” (Gento Palacios & Vivas García, 2003)

La razón de medir la percepción de los estudiantes y graduados, radica en el hecho de que son ellos el factor principal y garantía de la existencia y mantenimiento de las organizaciones educativas. Los estudiantes son los destinatarios de la educación, son ellos los que mejor pueden valorarla y, aunque tienen una visión parcial, su opinión proporciona un referente que debe tomarse en cuenta (Gento Palacios & Vivas García, 2003)

Medir la percepción de graduados y empleadores tiene sentido siempre que se acompañe de acciones que induzcan a la mejora y a la innovación; medirlo de forma consistente, permanente y adecuada, orientaría a la toma de decisiones correctas y así se podrían aprovechar las oportunidades de mejora.

La finalidad de este trabajo de investigación es analizar la percepción de los graduados y empleadores sobre el grado de desarrollo competencial, generando información objetiva del propio proceso educativo, a partir de las opiniones de quienes son los principales protagonistas de este, para orientar sobre cómo se debe replantear la docencia en el contexto de un mundo laboral cambiante, claramente competitivo y globalizado.

Esta investigación está enmarcada en el campo de ciencias de la educación y tiene relevancia académica al contribuir a que las instituciones superiores, puedan propiciar el desarrollo de nuevas estrategias de formación educativa superior, con el fin de formar alumnos competentes con un alto nivel profesional.

## **Marco Teórico**

La formación universitaria se entiende como la preparación profesional, altamente calificada, en donde se espera que quienes la posean ocupen puestos de responsabilidad en distintos campos laborales, por lo tanto esa formación se ha convertido en una instancia clave para el desarrollo y crecimiento del país.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de 1998, sede de la UNESCO, se expresó que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad.(UNESCO, 1998)

Entonces, la introducción del enfoque de competencias puede concebirse como la forma de poner la educación universitaria a la altura de los nuevos tiempos, ya que evidentemente, en la realidad actual, no es lo mismo preparar a los estudiantes para que consigan una formación especializada y única que los capacite para desarrollar un puesto específico de trabajo, que formar egresados de manera transversal con competencias que le permitan un desempeño eficaz en las diversas ocupaciones que obtengan a lo largo de su carrera profesional.

Algunos argumentos que justifican la inclusión del enfoque de competencias en la educación universitaria son (López Ruiz, 2011):

1. Conseguir la coherencia e integración de todo el sistema educativo
2. Reorientar la misión de la Educación Superior en el siglo XXI
3. Conectar con el inestable mundo laboral
4. Abrir una puerta a la interdisciplinariedad
5. Renovar las metodologías docentes
6. Mejorar la evaluación del aprendizaje

7. Evaluar la práctica docente
8. Posibilitar la convergencia

Hay muchas definiciones de competencias, desde el ámbito educativo se puede traducir como “la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción. Es también la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescritos” (Catalano A, Avolio S, 2004).

De acuerdo con González & Wagenaar, 2008, una competencia es la combinación dinámica de atributos, respecto al conocimiento, a su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades, que describe los resultados del aprendizaje de un proceso educativo. Se distingue entre competencias específicas en un campo de estudio y competencias genéricas, que son comunes y transferibles a una multitud de funciones y tareas, y que se subdividen en competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Por consiguiente, las competencias pueden ser definidas como “un sistema de conocimientos, habilidades y actitudes que son utilizados de modo interactivo en la ejecución oportuna de tareas y en la resolución de problemas más o menos complejos en el marco de una determinada situación y movilizándolo los recursos y medios disponibles en el ambiente específico en que se opera” (López Ruiz, 2011), y comprendiendo además, que el profesional no usa una única competencia sino que en función del nivel de complejidad de la tarea ejecutada se suelen utilizar de modo conjunto varias competencias en paralelo. Además las competencias van orientadas a conseguir fines relacionados con resultados o productos valiosos, si los resultados o productos derivados del despliegue de las competencias no se consideran satisfactorios, se podría concluir que esa persona todavía no es competente en la resolución de ese problema en cuestión,

no logró el resultado práctico del saber. Por lo tanto las competencias se conciben como parte y producto final del proceso educativo.

Las competencias laborales son un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes (Catalano A, Avolio S, 2004), integrando el conocimiento y la acción, clave en el mundo laboral, porque son la llave necesaria para abrir el acceso al mercado del trabajo, que cada día es más difícil, y el complemento necesario para mejorar un currículo académico.

De este modo, las competencias laborales dependen de algunos componentes como: el perfil profesional determinado por las aptitudes y rasgos de personalidad, los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la formación y las desarrolladas en la práctica profesional.

Según la comisión nacional de acreditación de pregrado (CNAP- Chile, 2003) un Cirujano dentista en Chile se define como “un profesional universitario, formado con sólidos conocimientos científicos y plena conciencia de la necesidad de perfeccionamiento permanente y una adecuada formación en las áreas humanista, tecnológica y de gestión. Está capacitado para actuar proactivamente con liderazgo y creatividad en la solución de los problemas más prevalentes de salud del sistema estomatognático, tanto a nivel individual como de la comunidad. El Cirujano Dentista ejecuta acciones tanto de fomento como de protección y recuperación del estado de la salud en el área de su competencia, en un contexto integral y sustentado por un marco de sólidos principios éticos y de respeto irrestricto por la normativa legal, de bioseguridad y medio ambiental vigentes”, por lo cual dentro de las competencias mínimas exigibles al egresado de las carreras de Odontología en el país se encuentran:

1. Área de competencias de índole general, definidas por esta misma institución como “conjunto de competencias que expresan un adecuado desarrollo del pensamiento y el manejo de conceptos básicos necesarios para la comprensión de los procesos sobre los que se basa el ejercicio profesional”.
2. Área de competencias vinculadas al desempeño profesional, es decir, aquellas competencias que son necesarias para tener un adecuado nivel de dominio de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto accionar profesional. Esta área se clasifica en dos subgrupos:
  - a. Ciencias biomédicas
  - b. Competencias profesionales propiamente tales, dentro de las cuales se encuentra: Capacidad para actuar dentro de un marco de aplicación de principios de razonamiento ético y de responsabilidad profesional, habilidad para aplicar los conocimientos adquiridos, habilidad para identificar el o los factores involucrados en las patologías más prevalentes y definir las posibilidades y niveles de intervención en ellas, capacidad para integrar y aplicar la evidencia científica, capacidad de integrar y aplicar la evidencia científica para la formulación de estrategias colectivas, habilidad para aplicar conocimientos básicos y específicos basados en la evidencia científica, capacidad para detectar precozmente anomalías estructurales y funcionales del sistema estomatognático e intervenir para limitar daños, capacidad para integrar los conceptos biológicos, físicos, químicos, funcionales y estéticos para la rehabilitación del sistema estomatognático, capacidad para prescribir y utilizar fármacos y biomateriales odontológicos, destrezas psicomotoras, actitud autocrítica y capacidad para evaluar resultados.
3. Área de competencias de carácter complementario, son aquellas competencias que expresan la adopción de conocimientos, habilidades y destrezas, en ámbitos que, sin ser propios de la profesión, son necesarios para otorgar mayor eficiencia y versatilidad en el desempeño profesional y permitir una mejor utilización de los recursos.

Un perfil de egreso es la declaración institucional de los rasgos que caracterizan a sus egresados como miembros de la profesión, expresado en términos de lo que sabe, es capaz de hacer y las actitudes con que enfrenta su desempeño en las diferentes funciones de la actividad profesional. Es un documento público y por lo tanto debe ser comprensible tanto para estudiantes y académicos, así como para cualquier ciudadano interesado en conocer la orientación de la carrera.

Asimismo, el perfil de egreso constituye un instrumento que orienta la creación y la actualización curricular del plan de estudio en un marco institucional, pues implica revisar la coherencia de los desempeños esperados y las áreas de conocimiento disciplinares, habilidades y actitudes que se pretenden desarrollar en su trayectoria formativa.

Como se muestra en la tabla 1, el perfil de egreso de la Universidad San Sebastián se declara que:

***“El Cirujano Dentista de la Universidad San Sebastián es un profesional universitario que está preparado para desempeñarse en los ámbitos público y privado, y para participar en programas comunitarios de salud.***

***Conoce y comprende las bases científicas que determinan su quehacer profesional, en el diagnóstico, tratamiento y prevención de la salud bucal y general de las personas, centrándose en las necesidades individuales o colectivas de la población. Toma decisiones clínicas e interviene y trata al paciente, basándose en la mejor evidencia disponible y en consulta con éstos. Demuestra una rigurosa disciplina de las áreas de las ciencias biomédicas y de especialización, desempeñándose creativa y eficientemente.***

***En su desempeño profesional, valora la diversidad sociocultural, y se integra creativamente y con liderazgo en programas comunitarios de salud y se rige siempre por los principios bioéticos de su profesión sustentada en una sólida formación valórica.***

***Emprende colaborativamente el ejercicio clínico odontológico. Aprende de sus experiencias y tiene conciencia de la necesidad de actualización permanente en la práctica odontológica, integra redes de trabajo interdisciplinario e intersectorial, de manera responsable y colaborativa”***

Tabla 1. Dimensiones y competencias relacionadas en el perfil de egreso de la Carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián 2016

<b>Dimensiones USS</b>	<b>Perfil Odontología USS</b>
Desempeño Laboral	Está preparado para desempeñarse en los ámbitos público y privado, y para participar en programas comunitarios de salud. Conoce y comprende las bases científicas que determinan su quehacer profesional en el diagnóstico, tratamiento y prevención de la salud bucal y general de las personas.
Dimensión Disciplinar	Toma decisiones clínicas basándose en la mejor evidencia disponible, en consulta con sus pacientes, para elaborar un plan de tratamiento que se ajuste a las necesidades individuales o colectivas de la población.
Sello Diferenciador	Valora la diversidad sociocultural y se integra, creativamente y con liderazgo, en programas comunitarios de salud. Se rige siempre por los principios bioéticos de su profesión, sustentada en una sólida formación valórica.
Gestión Emprendedora	Emprende colaborativamente el ejercicio clínico odontológico público y privado.
Retorno Reflexivo	Aprende de sus experiencias y tiene conciencia de la necesidad de actualización permanente en la práctica odontológica.
Dimensión Relacional	Es capaz de integrar redes de trabajo interdisciplinario e intersectorial, de manera responsable y colaborativa.

Los graduados para poder adecuarse a el mundo laboral y considerando los nuevos tipos de organizaciones que se presentarán en el futuro, deberían poseer ciertas competencias generales. Algunas de estas competencias, de gran recurrencia en la literatura, se pueden agrupar en:

1. Competencias relacionadas con la capacidad de desarrollo personal y profesional.

2. Competencias relacionadas con la capacidad reflexiva.
3. Competencias relacionadas con la capacidad de actuar y gestionar.
4. Competencias relacionadas con la capacidad de convivir y relacionarse.

En este contexto, un gran número de instituciones de educación superior han desarrollado todo tipo de procesos de evaluación, internos y externos, que les permita tener un mejor conocimiento de la efectividad de sus procesos y orientado a que el estudiante durante su proceso formativo, no solo desarrollen y asimilen los conocimientos propios de su titulación, sino también las competencias específicas y las habilidades transversales que demanda su entorno profesional, cambiante y cada vez más globalizado.

Un aspecto importante es reconocer las competencias desarrolladas durante el ejercicio laboral, ya que se puede convertir en un motor para la adquisición de nuevas competencias, genera mejores señales para la elaboración de programas de formación y dota de mayor precisión al resolver las necesidades de formación requeridas.

El graduado debería vivir experiencias que le permitan desarrollar las competencias básicas para aprender y seguir aprendiendo, competencias genéricas para comprender y expresar los significados que le son propios a las disciplinas y competencias específicas para aplicar dichos conocimientos en la comprensión y transformación de la realidad (Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA, 2004).

Entonces, evaluar las competencias en los graduados universitarios es un requisito inherente a la labor social de la Institución Educativa ya que ésta debe velar por la capacidad que tiene para cumplir sus propósitos de formar profesionales responsables con las necesidades de la sociedad.

Al evaluar a los graduados universitarios, en conjunto con empleadores, la institución de educación superior recaba información que le permite orientar la toma de decisiones, por lo tanto, este tipo de evaluación sirve como una fuente de información sobre la eficiencia, eficacia, logro de los procesos académicos y para que los graduados generen competencias de autoaprendizaje y competencias de actuación.

En evaluaciones orientadas a verificar competencias, se puede evidenciar el logro alcanzado en los egresados de manera directa o indirecta. La competencia se evidencia en forma directa, cuando el nuevo profesional acciona en un contexto real, en el que interactúan las capacidades que integran la competencia. Asimismo, la competencia puede evidenciarse en forma indirecta, cuando se evidencia mediante la manifestación, en contextos varios, a través de las capacidades que integran la competencia.

Los estudios sobre egresados y empleadores, generalmente, buscan describir las características sobre inserción, empleabilidad y desempeño pero para efectos de retroalimentar los programas educativos también es necesario recurrir a la evaluación sistemática de la percepción de los graduados en relación con el nivel de competencias adquiridas durante su formación, ya que es una herramienta adicional que podría servir para repensar los currículos de forma permanente, en virtud de mejorar la calidad de dicha formación, sirviendo como indicador del grado de calidad de la enseñanza. Respecto a este último punto, es importante destacar, que si bien los graduados fueron los destinatarios de la educación, están vinculados directamente al proceso educativo y probablemente son quienes mejor pueden valorarla, tienen una visión parcial que, de todos modos, es un referente significativo.

Por lo tanto, los estudios de egresados, no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado del trabajo, ni son solo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación

recibida, son mecanismos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones a la reflexión y mejora.

Hay dos formas básicas para analizar la relación Educación-Empleo, una tiene que ver como se forman los profesionales adecuados para los empleos existentes y la otra consiste en analizar como formar personas con capacidad de generar empleos. Lo ideal es considerar a ambas alternativas para construir las respuestas que la sociedad espera de las instituciones de educación superior.

#### Investigaciones Relacionadas:

Gento Palacios & Vivas García, 2003, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España, presentaron el proceso de elaboración de un instrumento de recolección de información para conocer la satisfacción de los estudiantes por los resultados y experiencias asociadas con su educación (EL SEUE).

MIDE-UC, 2008 expone que las competencias donde hay mayor acuerdo, entre los distintos actores, como las más importantes en el ejercicio profesional, se encuentran las competencias de corte más bien ético, como el compromiso con la calidad, y la actuación bajo normas éticas en general, y que los egresados particularmente ponen hincapié en las competencias ejecutivas. Respecto a los empleadores señalan como características relevantes la capacidad de trabajar en equipo, aplicar los conocimientos en la práctica y resolución de problemas.

Roncaglia, Rembado, & Porro, 2008, de la Universidad Nacional del Quilmes de Argentina, dentro de las fortalezas que destacan los empleadores de los graduados de carreras científico-tecnológicas, la capacidad de análisis y síntesis, conocimientos básicos de la formación, capacidad de aprender y capacidad de trabajar en equipo, son relevantes ya que hablan de un graduado que es capaz de continuar el proceso de aprendizaje y de razonar para la toma de decisiones

y resolución de problemas, condiciones requeridas por cualquier profesión en un mundo en evolución permanente.

Mejías, 2009, de la Universidad Central de Venezuela, desarrollaron un instrumento para medir la satisfacción estudiantil en educación superior. Entendiendo la satisfacción estudiantil como “la percepción que tienen los estudiantes del grado en el que se le han cumplido sus requisitos”.

Velde, 2009, de la University of Adelaide de Australia, explica que existe una brecha significativa entre las demandas de las empresas y la formación ofertada en el sistema educativo, lo que motiva que el nivel de expectativas de los empleadores, respecto a las competencias del alumnado egresado, sea bajo.

De la Iglesia Villasol; M<sup>a</sup> Covadonga, 2011, de la Universidad Complutense de Madrid de España, concluyen que la valoración de los estudiantes de la importancia que conceden a las distintas competencias en el trabajo es mayor que el grado de desarrollo competencial que declaran tener.

Jackson, 2012, de la Edith Cowan University de Australia, entrega la autoevaluación de capacidades de estudiantes universitarios en habilidades de empleabilidad consideradas importantes por la industria en desarrollo. Los hallazgos indican fortalezas en responsabilidad social, desarrollo profesional y trabajar eficazmente con los demás y debilidades en pensamiento crítico, desarrollo de iniciativa y autoconciencia. Los graduados se clasifican con capacidades más altas de los que la industria contrapone y este exceso de confianza en sus capacidades personales tiene diversas implicancias.

Freire, Teijeiro Álvarez, & Pais Montes, 2013, de la Universidad Da Coruña de España, en donde concluyen que las competencias adquiridas por los graduados muestran una puntuación promedio total entre razonable y suficiente y que existe discrepancia entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios, en concordancia con otras investigaciones de este tipo. Los ítems con mayor variación son los que hacen referencia a las competencias personales transferibles, como la motivación en el trabajo, la responsabilidad en el mismo o la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, y a las competencias instrumentales, como la resolución de problemas y la capacidad de organizar y planificar.

Rojas & Vidal, 2015, de la Universidad de Talca de Chile, expresa que el dominio Asistencial, es considerado el que da el sello a la profesión, ya que es en donde se centra el quehacer principal, por lo que en este dominio se encuentran las competencias centrales que identifican la profesión, y el dominio Administración, aparece como el más débil dentro de la formación, según los comentarios de los egresados, que reconocen deficiencias en herramientas de administración y gestión.

Orozco Carmona, 2015, de la Universidad Especializada de las Américas de Panamá, indican que los empleadores observan que los profesionales a su cargo presentan mejor nivel en el saber hacer y saber social, mientras que el saber emprender presenta un nivel más bajo, sin embargo, las competencias son adecuadas a las exigencias del mercado laboral.

Julio Aleydis, 2016, de la Universidad Popular del Cesar de Colombia, encontraron que los egresados desde la perspectiva del empleador están capacitados en habilidades y competencias básicas para su desempeño profesional, específicamente en responsabilidad social y ética, disciplina, organización y trabajo en equipo, sin embargo, presentan dificultades en otras competencias, que pueden afectar el cumplimiento de sus actividades relacionadas con el cuidado al paciente y con la organización.

Cabrera Lanzo, López López, & Portillo Vidiella, 2016, de la Universitat Oberta de Catalunya de España, muestran que las competencias específicas del ámbito profesional, para los empleadores, se presupone adquiridas durante la formación universitaria, no las entienden como competencias, los empleadores valoran, principalmente, las competencias genéricas, especialmente las competencias interpersonales (entre las más valoradas, el trabajo en equipo) y sistémicas (el liderazgo) y, en menor medida, las instrumentales y para ellos, el desarrollo de competencias en la universidad requiere de un trabajo coordinado entre administración, universidad y empresa.

Martínez Clares & González Morga, 2016, de la Universidad de Murcia de España, Desarrollaron un instrumento que permite calibrar la adecuación entre la formación universitaria y los requerimientos competenciales del mercado laboral a través del estudio de la formación en competencias transversales en las aulas universitarias. Los resultados del análisis muestran grandes similitudes en el listado de competencias esenciales que integran los documentos marco académicos en los que se sustentan los títulos de Grado con aquellos estudios que indagan sobre la opinión de los empleadores desde las distintas ramas de conocimiento y se detectaron una serie de competencias no contempladas en los documentos académicos que tienen un fuerte protagonismo en el ámbito profesional como relacionadas con el control emocional y la motivación por el trabajo.

## **Hipótesis Nula**

No existen diferencias entre la percepción de los graduados y empleadores respecto a las competencias declaradas en el perfil de egreso de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

1. Comparar la percepción de los egresados de la carrera de odontología de la universidad San Sebastián sede Santiago y empleadores con respecto a la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso.

### **Objetivos específicos**

1. Determinar la percepción de los graduados de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago, cohorte 2015 y 2016 sobre la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso 2016.
2. Determinar la percepción de los empleadores sobre la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso 2016 de los graduados de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago.
3. Analizar los resultados obtenidos durante los procesos de evaluación a los graduados y empleadores.
4. Proponer planes de mejora para la adquisición de competencias, que fomenten el buen desempeño laboral de los egresados de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

### **Diseño de la Investigación**

Es una investigación cuantitativa, se realizó un estudio descriptivo transversal en el campo de la evaluación. en el cual se hicieron análisis de tipo descriptivos, como frecuencia y porcentajes. Se utilizó estadística no paramétrica y los datos fueron sometidos para su análisis al programa STATA.

El objeto del análisis fueron las competencias profesionales declaradas en el perfil de egreso de la carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián, sede Santiago, para las cohortes de titulados 2015 y 2016 y empleadores de graduados de dicha Universidad.

Se utilizó una muestra por conveniencia donde los sujetos fueron seleccionados por la accesibilidad y proximidad para los investigadores y no seleccionados mediante un criterio estadístico.

Para la recopilación de los datos, se utilizó dos encuestas, dirigida a cada grupo estudiado (graduados y empleadores), de manera que el diseño del instrumento permitió recoger la información, filtrar lo datos, cuantificar, universalizar la información y estandarizar el procedimiento.

Las encuestas fueron diseñadas por las integrantes del proyecto. Se utilizó preguntas dirigidas que los encuestados respondieron a través de una escala de valoración. Además, se realizaron preguntas abiertas en la encuesta a empleadores.

Ambas encuestas fueron aprobadas por el Comité Ético Científico de Investigación (CEC) de la Universidad San Sebastián (ANEXO 1), y se realizó un consentimiento informado de aceptación de la encuesta (ANEXO 2).

El instrumento diseñado reunió las siguientes características:

1. Adecuado para el problema que se pretende medir e intuitivamente razonable.
2. Válido, porque fue capaz de medir aquellas características que pretenden medir.
3. Fiable y preciso.
4. Sensible.
5. Aceptado por graduados y empleadores.

Para la validación de ambas encuestas se realizó:

1. Selección de expertos.
2. Formulación de la encuesta.
  - a. Definición de la población a la que va dirigida la encuesta
  - b. Criterios de inclusión y exclusión
  - c. Formato de la encuesta
  - d. Composición de los ítems
  - e. Codificación de las respuestas
  - f. Número de Ítems
  - g. Dimensiones
  - h. Definición y ordenación de los ítems
3. Evaluación de grupo de expertos
4. Prueba piloto cualitativa con graduados y empleadores
5. Consistencia interna a través de la prueba alfa de Cronbach

## 1. Selección de Expertos:

Se propone un grupo de 6 expertos que tengan grado de magister con experiencia en docencia y/o en la formulación y/o revisión de perfiles de egreso, que pertenezcan o no a la Universidad San Sebastián, además de la participación de un lingüista.

Expertos seleccionados:

1. Dra. Mariela Parada: Directora de Odontología de la Universidad San Sebastián sede Valdivia, integrante del Consejo Consultivo de Facultad de Odontología de la Universidad San Sebastián, Magíster en Educación Médica para Ciencias de la Salud de la Universidad de Concepción.
2. Dra. Patricia Maureira: Directora de Odontología de la Universidad San Sebastián sede Concepción, integrante del Consejo Consultivo de Facultad de Odontología de la Universidad San Sebastián, Magíster en Educación y Formación Universitaria de la Universidad San Sebastián.
3. Dr. Carlos Moreira: Secretario de Estudio de Odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago, Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la Salud de la Universidad San Sebastián
4. Dr. Claudio Molina: Director Nacional de postgrados Universidad San Sebastián, Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la salud de la Universidad Mayor.
5. Dr. Héctor Monardes: Director de Postgrado de la especialidad de Endodoncia Universidad San Sebastián, Académico con 20 años de experiencia, Magíster en Ciencias Biomédicas de la Universidad de Talca.
6. Sr. Eduardo Acevedo: Licenciado en Lingüística Aplicada, Magíster en Lingüística con Mención en Teorías de Aprendizaje de la Universidad de Santiago de Chile

## 2. Formulación de la encuesta

Del perfil de egreso de las generaciones 2015 y 2016 se establecieron 21 preguntas relativas a cada una de las competencias y distribuidas en las 6 dimensiones de desempeño que definen dicho perfil de egreso, en base a eso, se recogió la opinión individual de los expertos seleccionados, de forma reiterada, para obtener la selección de preguntas que se incluyeron en la encuesta piloto de forma consensuada y representativa.

La pregunta de la encuesta de graduados fue: Según su percepción, una vez titulado y trabajando ¿Que tan preparado se sentía en relación a las siguientes competencias?

La pregunta de la encuesta de empleadores fue: ¿Cómo percibe a los graduados de la Universidad san Sebastián en relación a las siguientes competencias?

Los Items se desglosaron a partir de capacidades o habilidades asociadas a las competencias definidas en cada dimensión del perfil de egreso.

La dimensión de Desempeño Laboral, cuya competencia definida es “Está preparado para desempeñarse en los ámbitos público y privado, y para participar en programas comunitarios de salud. Conoce y comprende las bases científicas que determinan su quehacer profesional en el diagnóstico, tratamiento y prevención de la salud bucal y general de las personas” se desglosó en:

1. Conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarse en sistema público.
2. Conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarse en sistema de trabajo privado.
3. Establecimiento de diagnóstico y tratamiento de pacientes con problemas clínicos prevalentes en la comunidad.

4. Comprensión de las bases científicas que determinan la salud general de las personas.
5. Comprensión de las bases científicas que determinan su quehacer profesional.

La Dimensión Disciplinar, cuya competencia definida es “Toma decisiones clínicas basándose en la mejor evidencia disponible, en consulta con sus pacientes, para elaborar un plan de tratamiento que se ajuste a las necesidades individuales o colectivas de la población” se desglosa en:

6. Aplicación de la odontología basada en evidencia.
7. Capacidad de adquirir nuevos conocimientos.
8. Capacidad de análisis y síntesis de la información.
9. Elaboración de planes de tratamiento que se ajusten a las necesidades individuales del paciente.
10. Ejecución de acciones de promoción y prevención en salud, incentivando en los ámbitos individual, familiar y colectivo.

La dimensión de Sello Diferenciador, cuya competencia definida es “Valora la diversidad sociocultural y se integra, creativamente y con liderazgo, en programas comunitarios de salud. Se rige siempre por los principios bioéticos de su profesión, sustentada en una sólida formación valórica”, se desglosó en:

11. Valoración de la diversidad y multiculturalidad de la comunidad.
12. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones que surjan en su entorno.
13. Preocupación por la calidad y mejora del servicio que entrega.
14. Liderazgo en toma de decisiones.
15. Compromiso ético.

La dimensión Gestión Emprendedora, cuya competencia definida es “Emprende colaborativamente el ejercicio clínico odontológico público y privado” se desglosó en:

16. Iniciativa y espíritu emprendedor.
17. Capacidad de trabajar en equipo.

La dimensión Retorno Reflexivo, cuya competencia definida es “Aprende de sus experiencias y tiene conciencia de la necesidad de actualización permanente en la práctica odontológica”, se desglosó en:

18. Aprende de sus experiencias.
19. Conciencia de la necesidad de actualización permanente.

La Dimensión Relacional, cuya competencia definida es “Es capaz de integrar redes de trabajo interdisciplinario e intersectorial, de manera responsable y colaborativa”

20. Trabajo en equipos multidisciplinarios.
21. Responsabilidad en su desempeño profesional.

En la encuesta de empleadores además se incluyó tres preguntas abiertas.

1. ¿Cuál es la competencia que más valora usted en un graduado de odontología?
2. ¿Qué competencias de un postulante son relevantes al momento de contratar?
3. ¿Cómo cree usted que la universidad podría estimular la adquisición de las competencias que usted valora en un odontólogo?

Para las preguntas dirigidas se definió la escala de respuesta como:

Completamente preparado: Presenta la competencia constantemente desde que se desempeña en el trabajo.

Bastante preparado: Presenta la competencia en la mayoría de las ocasiones, pero no es de manera constante.

Medianamente preparado: Algunas veces manifiesta la competencia y otras veces no.

Poco preparado: Presenta la competencia solo en algunas ocasiones, pero no es de manera constante.

No preparado: No presenta la competencia.

En cuanto a la formulación de la encuesta, la población a la que fue dirigida es:

Los graduados de Odontología de la Universidad San Sebastián, sede Santiago, en los años 2015 y 2016 que se encuentren trabajando de forma dependiente o prestando servicios a alguna institución de salud, educacional o de investigación, independiente de la carga laboral semanal.

Empleadores del ámbito público o privado, de graduados de Odontología de la Universidad San Sebastián, sede Santiago, en los años 2015 y 2016. Se definió como empleador a los responsables directos de graduados de la Universidad San Sebastián.

#### Criterios de inclusión para graduados

Fueron incluidos los graduados de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago, de los años 2015 y 2016, que se encuentren trabajando en el sector público o privado, en Instituciones de Salud, Instituciones Educativas o Instituciones de Investigación, independiente de la carga laboral que presenten.

### Criterios de exclusión para graduados

Fueron excluidos del estudio los graduados de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago que sean su propio jefe o que no se encuentren trabajando actualmente.

Fueron excluidos del estudio egresados de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago que no quieran participar voluntariamente de este estudio.

### Criterios de inclusión para empleadores

Fueron incluidos como “empleadores”, jefes o responsables directos de graduados de la Universidad San Sebastián y que deseen voluntariamente colaborar con el estudio.

### Criterios de exclusión para empleadores

Fueron excluidos los jefes o responsables de los departamentos de recursos humanos o dirección de personas que no tengan relación directa con el empleado.

Empleadores que no quieran participar voluntariamente de este estudio.

Los datos se recogieron a través de correo electrónico por un sistema de encuesta online de la plataforma Survio.com, asegurando la confidencialidad y anonimato de los participantes.

La definición de cada pregunta dirigida fue exhaustiva y mutuamente excluyente. Al formular las preguntas se tuvo en cuenta factores como la comprensión, así como la aceptabilidad para el sujeto que contestó la encuesta.

Criterios utilizados para la redacción de las preguntas:

1. Preguntas breves y fáciles de comprender.
2. No se empleó palabras que induzcan a una reacción estereotipada.
3. No se redactó en forma negativa.
4. No se formuló preguntas en las que una de las alternativas de respuesta sea tan deseable que difícilmente pueda rehusarse.

### 3. Evaluación del grupo de expertos

Se realizó un borrador que fue analizado por el grupo de expertos para su evaluación cualitativa, una vez aprobado, las preguntas fueron ordenadas según las dimensiones del perfil de egreso.

### 4. Prueba piloto cualitativa con graduados y empleadores

El borrador definitivo se sometió a una prueba piloto, en una muestra de 20 graduados y 2 empleadores de la muestra real con el objetivo de identificar:

- Si los enunciados son comprensibles.
- Si las preguntas tienen la extensión adecuada.
- Si existen resistencias psicológicas o rechazo hacia algunas preguntas.
- Si la duración está dentro de lo aceptable por los encuestados.

## 5. Consistencia interna a través de la prueba alfa de Cronbach

La consistencia interna de la encuesta se refiere al nivel en que los distintos ítems o preguntas de una escala están relacionados entre sí. Este grado de homogeneidad entre los ítems indica el grado de acuerdo entre los mismos y por lo tanto determina si estos se pueden acumular y dar puntajes globales.

Para este fin se utilizó la prueba de alfa de Cronbach, que permitió cuantificar el nivel de fiabilidad del instrumento y congruencia de los ítems de las 6 dimensiones del perfil de egreso. Los resultados de la prueba se exponen en la tabla 2.

Tabla 2. Resultados de prueba de Alfa de Cronbach

<b>DIMENSIONES DEL PERFIL DE EGRESO</b>	<b>N° DE PREGUNTA EN LA ENCUESTA</b>	<b>COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH</b>
Desempeño Laboral	1, 2, 3, 4, Y 5	0.7650
Dimensión Disciplinar	6, 7, 8, 9 Y 10	0.4132
Sello Diferenciador	11, 12, 13, 14 Y 15	0.8767
Gestión Emprendedora	16 Y 17	0.8385
Retorno Reflexivo	18 Y 19	0.5496
Dimensión Relacional	20 Y 21	0.7410

Los valores del Coeficiente de Alfa de Cronbach oscilan entre 0 y 1, se considera que el instrumento tiene una buena consistencia interna cuando el valor de Alfa es superior a 0.7. el instrumento diseñado tiene esos valores en más del 60% por lo cual se aceptó para la aplicación en la población de estudio.

#### Aplicación en la población de estudio.

Se aplicaron las encuestas validadas (Anexo 3 y 4) a las poblaciones de estudio entre mayo 2018 a julio 2018.

El contacto de los graduados fue entregado por la Red de Egresados de la Universidad San Sebastián y el contacto de empleadores fue entregado por los mismos graduados.

#### Metodología para el análisis de resultados

Para el análisis de datos se codificó la escala de respuesta según la tabla 3.

Tabla 3. Codificación de la escala de Likert

<b>ESCALA DE RESPUESTA</b>	<b>CODIFICACIÓN</b>
Completamente preparado	5
Bastante Preparado	4
Medianamente preparado	3
Poco preparado	2
No preparado	1

Los datos recopilados de la encuesta de los egresados y empleadores fueron analizados por separado, determinando la moda y la mediana por pregunta y agrupadas por dimensión se realizó la prueba estadístico Chi-Cuadrado para establecer la distribución de las respuestas.

Además, los datos fueron analizados con la prueba Kruskal-Wallis que determina la diferencia entre las medianas obtenidas en cada pregunta y agrupadas en dimensiones entre los datos obtenidos en la encuesta de graduados y la encuesta de empleadores.

Para la evaluación de las preguntas abiertas de la encuesta de los empleadores, el análisis de los resultados fue descriptivo en donde se agrupó los resultados por temas a partir de las preguntas planteadas en la investigación.

## **CAPITULO 3: ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **Resultados**

Se procesaron un total de 48 encuestas a graduados que corresponden a un 35,8% de los graduados de la cohorte 2015 y 2016 y 14 encuestas de empleadores.

El perfil general de las respuestas de graduados y empleadores se establece a través de la moda y la mediana de cada pregunta y agrupadas por dimensiones como se muestra en las tablas 4, 5, 6, 7, 8, y 9.

Tabla 4. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Desempeño Laboral” del perfil de egreso

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
MODA GRADUADOS	4	4	4	4	4
MEDIANA GRADUADOS	4	4	4	4	4
MODA EMPLEADORES	4	4	4	4	4
MEDIANA EMPLEADORES	4	4	4	4	4

Para la competencia del perfil de egreso: “Está preparado para desempeñarse en los ámbitos público y privado, y para participar en programas comunitarios de salud. Conoce y comprende las bases científicas que determinan su quehacer profesional en el diagnóstico, tratamiento y prevención de la salud bucal y general de las personas” la respuesta que más se repite es bastante preparado tanto en la encuesta de graduados como empleadores.

Tabla 5. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la “Dimensión Disciplinar” del perfil de egreso

<b>DIMENSIÓN DISCIPLINAR</b>					
	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10
MODA GRADUADOS	4	5	4	5	4
MEDIANA GRADUADOS	4	5	4	5	4
MODA EMPLEADORES	4	5	4	4	4
MEDIANA EMPLEADORES	4	5	4	4	4

Para la competencia del perfil de egreso: “Toma decisiones clínicas basándose en la mejor evidencia disponible, en consulta con sus pacientes, para elaborar un plan de tratamiento que se ajuste a las necesidades individuales o colectivas de la población” las respuestas de graduados y empleadores oscilan entre completamente preparados y bastante preparados”

Tabla 6. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Sello Diferenciador” del perfil de egreso

<b>SELLO DIFERENCIADOR</b>					
	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15
MODA GRADUADOS	4	4	5	5	5
MEDIANA GRADUADOS	4	4	5	4	5
MODA EMPLEADORES	5	3	4	3	5
MEDIANA EMPLEADORES	4	4	4	3	5

Para la competencia del perfil de egreso:” Valora la diversidad sociocultural y se integra, creativamente y con liderazgo, en programas comunitarios de salud. Se rige siempre por los principios bioéticos de su profesión, sustentada en una sólida formación valórica” las respuestas de los graduados varían entre completamente preparados y bastante preparados y las de los empleadores entre completamente preparados y medianamente preparados. Particularmente en la pregunta 14 en donde se les preguntó sobre la percepción del liderazgo en toma de decisiones, las frecuencias de respuesta en los dos grupos muestran una mayor diferencia.

Tabla 7. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Gestión emprendedora” del perfil de egreso

<b>GESTIÓN EMPREDEDORA</b>		
	<b>PREGUNTA 16</b>	<b>PREGUNTA 17</b>
<b>MODA GRADUADOS</b>	5	5
<b>MEDIANA GRADUADOS</b>	4	5
<b>MODA EMPLEADORES</b>	4	5
<b>MEDIANA EMPLEADORES</b>	4	4

Para la competencia del perfil de egreso:” Emprende colaborativamente el ejercicio clínico odontológico público y privado” las respuestas de graduados y empleadores fluctúan entre completamente preparado y bastante preparado.

Tabla 8. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la Dimensión “Retorno Reflexivo” del perfil de egreso

<b>RETORNO REFLEXIVO</b>		
	<b>PREGUNTA 18</b>	<b>PREGUNTA 19</b>
<b>MODA GRADUADOS</b>	5	5
<b>MEDIANA GRADUADOS</b>	5	5
<b>MODA EMPLEADORES</b>	4	4
<b>MEDIANA EMPLEADORES</b>	4	4

Para la competencia del perfil de egreso:” Aprende de sus experiencias y tiene conciencia de la necesidad de actualización permanente en la práctica odontológica” los graduados se perciben totalmente preparados mientras que los empleadores consideran que están bastante preparados, una respuesta menor en la escala de respuesta.

Tabla 9. Moda y Mediana de graduado y empleadores para la “Dimensión Relacional” del perfil de egreso

<b>DIMENSIÓN RELACIONAL</b>		
	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21
MODA GRADUADOS	5	5
MEDIANA GRADUADOS	4	5
MODA EMPLEADORES	5	5
MEDIANA EMPLEADORES	4,5	4

Para la competencia del perfil de egreso:” Es capaz de integrar redes de trabajo interdisciplinario e intersectorial, de manera responsable y colaborativa” Las respuestas de ambos grupos están entre totalmente preparado y bastante preparados.

Para determinar la distribución de las frecuencias de respuestas se utilizó la prueba estadística Chi-Cuadrado, se agruparon las respuestas de cada dimensión en la encuesta de graduados y en la de empleadores como se muestra en la tabla 10.

Tabla 10. Resultados de Chi-Cuadrado agrupados por dimensión para encuesta de graduados y empleadores.

DIMENSIONES	RESULTADOS	GRADUADOS	EMPLEADORES
DESEMPEÑO LABORAL	Valor de Chi	172,1	135,8
	P	< 0,01	< 0,01
DIMENSIÓN DISCIPLINAR	Valor de Chi	228,5	133,8
	P	< 0,01	< 0,01
SELLO DIFERENCIADOR	Valor de Chi	247,3	133,8
	P	< 0,01	< 0,01
GESTIÓN EMPRENDEDORA	Valor de Chi	92,2	19,9
	P	< 0,01	< 0,01
RETORNO REFLEXIVO	Valor de Chi	151,6	25,9
	P	< 0,01	< 0,01
DIMENSIÓN RELACIONAL	Valor de Chi	25,9	23,1
	P	< 0,01	< 0,01

En todos los casos el valor de Chi fue alto y el valor de p es <0,01, esto demuestra que la distribución de frecuencia de respuestas en ambas encuestas no fue al azar, si no que hay una marcada preferencia por ciertas respuestas (totalmente preparado, bastante preparado y en menor medida medianamente preparado) y esta distribución es estadísticamente significativa si se compara con la frecuencia de respuesta no preparado y poco preparado.

Para comparar los resultados obtenidos en la encuesta de graduados y empleadores se determinaron las diferencias entre las medianas con la prueba estadística Kruskal-Wallis por pregunta y agrupado por dimensiones como se muestra en la tabla 11.

Tabla 11. Resultados estadísticos de prueba de Kruskal-Wallis por pregunta y agrupado en dimensiones.

DIMENSIÓN	N° PREGUNTA	p KRUSKAL-WALLIS POR PREGUNTA	p KRUSKAL-WALLIS POR DIMENSIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	1	0.2420	0.8729
	2	0.7747	
	3	0.7237	
	4	0.8006	
	5	0.9597	
DIMENSIÓN DISCIPLINAR	6	0.3458	0.1573
	7	0.6616	
	8	0.5278	
	9	0.0743	
	10	0.1573	
SELLO DIFERENCIADOR	11	0.5278	<b>0.0368</b>
	12	0,1700	
	13	0.1891	
	14	<b>0.0325</b>	
	15	0.3415	
GESTIÓN EMPRENDEDORA	16	0.6738	0.3458
	17	0.2775	
RETORNO REFLEXIVO	18	0.0560	0.0829
	19	0.1007	
DIMENSIÓN RELACIONAL	20	0.9396	<b>0.0498</b>
	21	0.1025	

\*Se destaca los resultados estadísticamente significativos

Las dimensiones donde las medianas de las respuestas de graduados y empleadores mostraron ser significativamente distintas fue la dimensión de Sello Diferenciador, particularmente en el ítem 14, liderazgo en toma de decisiones, en

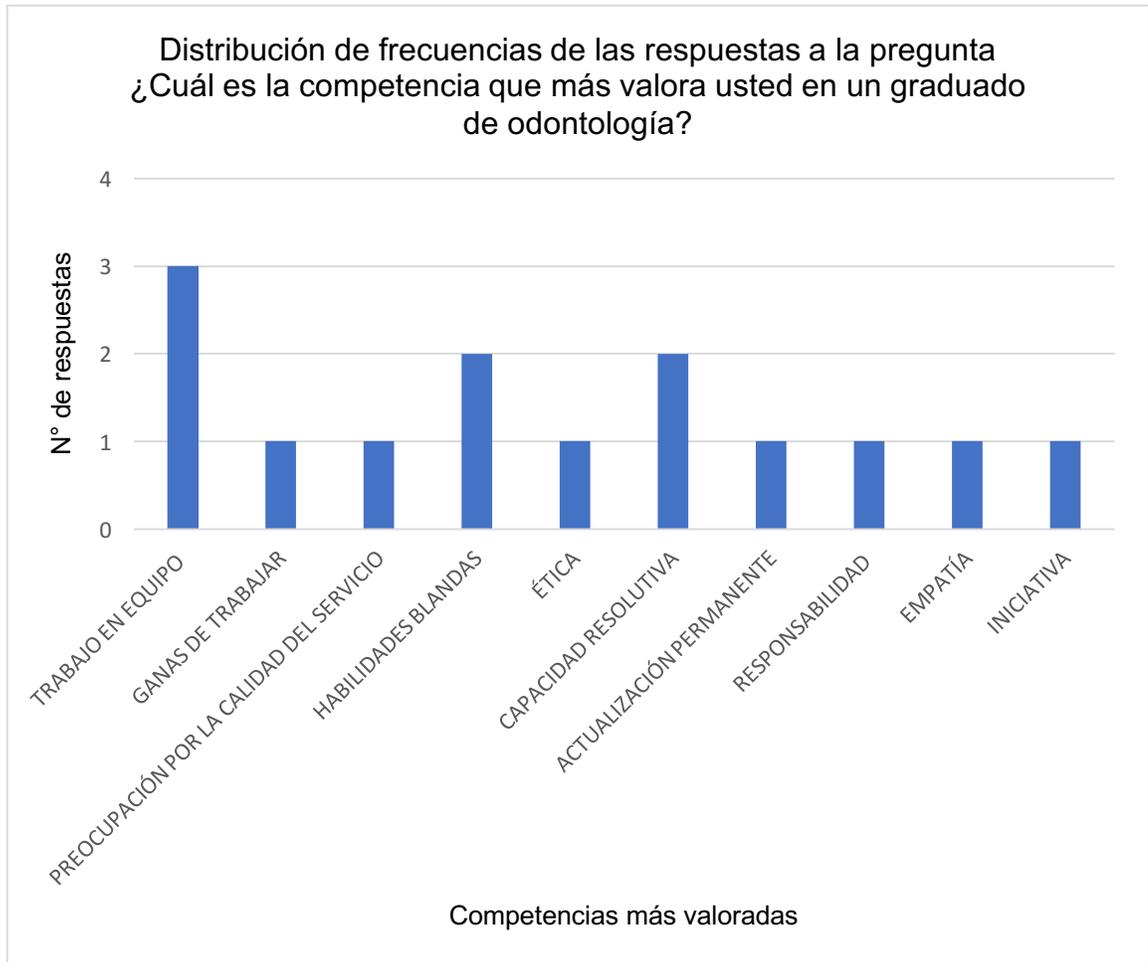
donde los graduados se perciben completamente o bastante preparados y los empleadores los perciben medianamente preparados, y en la Dimensión Relacional cuando se agrupan los resultados, sin diferencias estadísticamente significativas cuando se analiza por ítem.

La evaluación de las preguntas abiertas de la encuesta de empleadores se agrupó los resultados por temas a partir de las preguntas planteadas en la investigación:

1. ¿Cuál es la competencia que más valora usted en un graduado de odontología?

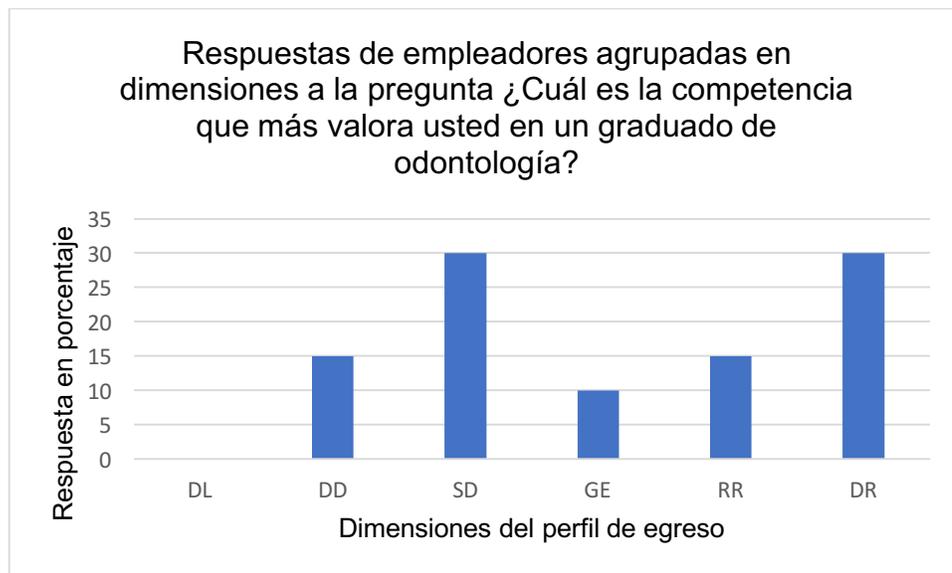
Las respuestas que más se repiten son “capacidad de trabajar en equipo”, “habilidades blandas” y “capacidad resolutive”. También se mencionan, pero con menor frecuencia “preocupación por la calidad de servicio”, “ética”, “actualización permanente”, “responsabilidad”, “empatía” e “iniciativa. Como se muestra en el gráfico 1.

Gráfico 1. Número de respuestas asociadas a competencias valoradas por el empleador.



Se agruparon todas las respuestas en relación con las competencias declaradas en las seis dimensiones del perfil de egreso como se muestra en el gráfico 2.

Gráfico 2. Respuestas en porcentaje cuando se agrupan según las dimensiones del perfil de egreso



\*DL: Desempeño Laboral. DD: Dimensión Disciplinar. SD: Sello Diferenciador. GE: Gestión Emprendedora. RR: Retorno Reflexivo. DR: Dimensión Relacional.

Las competencias que más valoran los empleadores en un graduado de odontología son las que tienen que ver con la Dimensión Relacional como trabajo en equipo y responsabilidad y las asociadas al Sello Diferenciador que propone la Universidad San Sebastián como compromiso ético, liderazgo en la toma de decisiones, preocupación por la calidad y mejora del servicio que entrega.

2. ¿Qué competencias de un postulante son relevantes al momento de contratar?

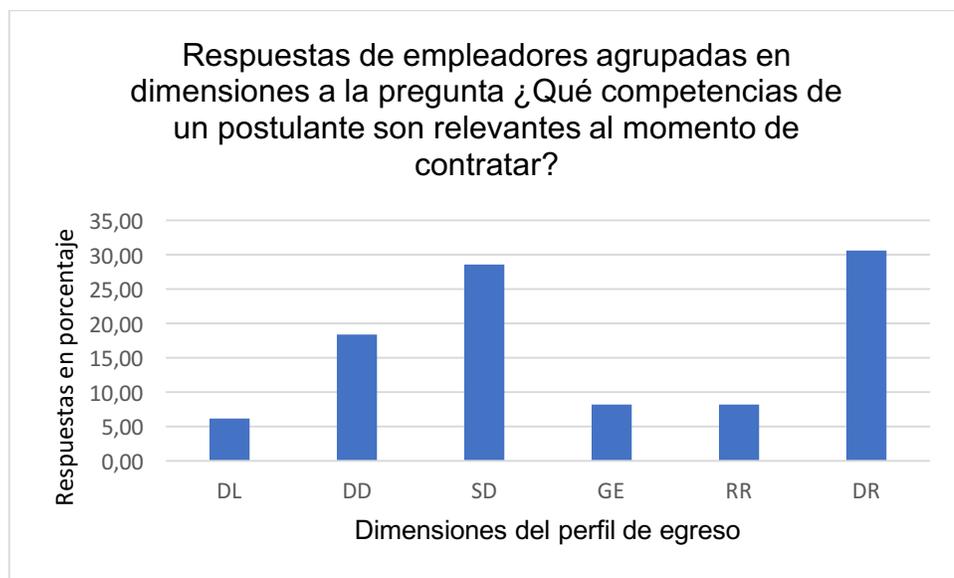
Respecto a esta pregunta las respuestas que mas frecuencia presenta fueron “ética” y “capacidad de trabajar en equipos” a las que le siguen con menor frecuencia “responsabilidad”, “competencias transversales”, “habilidades técnicas”, “adaptación al entorno”, “experiencia laboral”, “empatía” y “toma de decisiones”, como se observa en el gráfico 3.

Gráfico 3. Número de respuestas asociadas a las competencias relevantes al momento de contratar



Se agruparon todas las respuestas en relación con las competencias declaradas en las seis dimensiones del perfil de egreso como se muestra en el gráfico 4.

Gráfico 4. Respuestas en porcentaje cuando se agrupan según las dimensiones del perfil de egreso



\*DL: Desempeño Laboral. DD: Dimensión Disciplinar. SD: Sello Diferenciador. GE: Gestión Emprendedora. RR: Retorno Reflexivo. DR: Dimensión Relacional.

Nuevamente las competencias relacionadas con el sello diferenciador y con la dimensión relacional son las más frecuentes, también para esta pregunta adquiere relevancia las competencias relacionadas con la dimensión disciplinar, es decir lo asociado a la toma de decisiones clínicas.

3. ¿Cómo cree usted que la universidad podría estimular la adquisición de las competencias que usted valora en un odontólogo?

Dentro de las propuestas de los empleadores para la adquisición de competencias que valoran en un odontólogo el fomento del liderazgo y los principios éticos son las respuestas más expresadas, también ponen énfasis en el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo entre docentes y estudiantes, favorecer las habilidades de comunicación y expresan que la formación de un estudiante debe estar a cargo de docentes con experiencia. Para mejorar las competencias la mayoría de los empleadores expresan que se debe evaluar de forma continua, verificar de forma certera la experiencia que adquieren los estudiantes al realizar su internado y si es posible aumentar los tiempos de estos ya que para un grupo de empleadores es en esta instancia donde se incorporan las competencias valoradas por ellos.

Respuestas de algunos empleadores:

“Principalmente aumentando internados en los distintos sectores donde los futuros profesionales se pueden desempeñar tanto en ámbito privado como público”

“En el internado se desarrollan estas competencias”

“Incentivar al estudiante en la importancia que tiene el estar actualizado con los nuevos conocimientos en las diferentes disciplinas. Creo que el desempeño de los estudiantes en sus internados nos puede dar información más objetiva de los resultados obtenidos en la formación de los alumnos. La elaboración de portafolios de los alumnos e informes de los encargados pueden dar al equipo docente información relevante para evaluar como llegan los estudiantes al final de su formación, además, poder solucionar falencias en niveles anteriores”

“Generando instancias de trabajo multidisciplinario”

“Con un poco más de trabajo colaborativo entre los estudiantes y docentes, tanto en las habilidades de diagnóstico, como de plan de tratamiento, en un trabajo

multidisciplinario (análisis de casos clínicos con múltiples docentes al mismo tiempo)”

“Realizando un seguimiento crítico y analítico en todas las actividades prácticas clínicas de pregrado, no solo por el tutor clínico, sino por un equipo complementario docente”

“Fortaleciendo el modelo educativo y el sello diferenciador”

“Fomentar el desarrollo orientador para la adquisición de habilidades más allá de lo técnico, más allá de los requisitos clínicos”

“Incentivar al estudiante en la importancia que tiene el estar actualizado con los nuevos conocimientos en las diferentes disciplinas”

“Manejo de factores psicológicos del paciente. manejo de ansiedad y expectativas. Pronóstico. “La comunicación es lo principal”

“a través de monitoreo transversal en pautas en la carrera”

“Enseñando más manejo, creatividad”

“Ser formados por profesores con mayor experiencia”

## Discusión

Las Universidades en su papel transformador de las realidades sociales, deben estar en sintonía con las realidades laborales, y ayudar a los recién egresados en el tránsito a la vida profesional, debido a esto la comunicación empresa – universidad se convierte en un instrumento muy importante de análisis curricular que realizan los programas y que permitan integrar cambios que adapten los planes de estudios a la realidades cambiantes del medio laboral (Gallego, 2013)

Este estudio ha permitido generar un perfil general de percepción respecto a la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso de la carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián, tanto empleadores como graduados perciben en la mayoría de los ítems como completamente preparados y bastante preparados es decir, las competencias son observadas o las tienen habitualmente de manera constante, lo que es relevante porque nos muestra el perfil de egreso tiene una base sólida que le permite al graduado cumplir con los requerimientos de la profesión en un mundo en evolución permanente.

Sin embargo, esto no quiere decir que no se deban analizar los aspectos particulares de los resultados.

Dentro de las competencias más valoradas por los empleadores no se encuentran aquellas que tradicionalmente han sido el objetivo de la educación universitaria, las competencias técnicas, y no hay mayores diferencias entre la percepción en la dimensión del desempeño laboral ni dimensión disciplinar entre graduados y empleadores. Ambas dimensiones apuntan principalmente al desempeño clínico de los graduados, es evidente que estas son las condiciones mínimas para que un estudiante logre titularse de una carrera, probablemente los empleadores den por hecho que los graduados al lograr titularse ya adquirieron dichas competencias, por lo cual no llama profundamente la atención, además

hoy la odontología evoluciona rápidamente desde el punto de vista técnico, pero existe una oferta importante de capacitación lo que mejoraría las habilidades en este dominio.

La valoración de las competencias asociadas al sello diferenciador es donde, desde el punto de vista de los empleadores, hay más falencias en los graduados, entendiéndolo que no evalúan mal completamente, sino como inconstante, y son precisamente estas competencias las que más valoran estos mismos empleadores.

Los empleadores, en términos generales, esperan que los graduados sean capaces de demostrar comportamientos como:

1. Gestión la información y el conocimiento a través de alternativas de autoaprendizaje.
2. Adaptación a contextos sociolaborales y humanos diversos y normativas cambiantes.
3. Demostrar estilo comunicativo adaptado al momento y escenario.
4. Gestionar el cambio y contribuir a la materialización de las ideas creadoras e innovadoras.
5. Colaboración con profesionales de su institución o de otras externas.

Esto coincide con múltiples investigación previas, por ejemplo, (Cabrera Lanzo et al., 2016), dicen que los empleadores valoran, principalmente, las competencias genéricas, concretamente las competencias interpersonales, entre las más valoradas están el trabajo en equipo, y sistémicas como el liderazgo y, en menor medida, las instrumentales. Jackson, 2012, dice que hay una disparidad entre las expectativas de una industria determinada en cuanto a las capacidades que son útiles para el trabajo y lo que se entrega en la educación superior, sugiere que los graduados se perciben razonablemente capaces en estas áreas en contraste con lo que indica el mundo laboral que revela deficiencias en este tipo de habilidades. Conchado, 2010, expone que el graduado universitario debe enfrentarse a una gran cantidad de exigencias y

requerimientos durante el proceso de transición al mercado laboral y por ello son frecuentes los desajustes entre los niveles de competencias de los graduados y los requerimientos en los puestos de trabajo. La causa fundamental de esta situación son los continuos cambios ligados a la nueva sociedad del conocimiento. Las brechas que se producen en esta dimensión pueden deberse a características propias del tipo de graduado, por ejemplo, estos corresponden a la generación Y que es una generación con un alto nivel de autoconfianza y no siempre presentan suficiente compromiso con el entorno laboral ya que sus necesidades son distintas, por lo menos a ojos de los empleadores, pero también se puede deber a falta de integración en el proceso formativo multidimensional en pregrado.

El desempeño laboral está relacionado directamente a las competencias genéricas y específicas adquiridas en la formación y que se pueden expresar de distinta manera en el contexto laboral y aunque esto no es un proceso estático, el contexto universitario en el que se desarrolla un estudiante es un aspecto fundamental.

Según los principios rectores del proceso formativo declarados en el proyecto educativo de la Universidad San Sebastián, la formación integral del egresado es un compromiso institucional y por ello existen un conjunto de asignaturas y actividades intencionadas para apoyar el desarrollo de los estudiantes.

En la malla curricular, existe un área de formación integral, con cursos que promueven la experiencia de aprendizajes para la formación integral del estudiante (CFIN), aportando al sello institucional y desempeño de carácter general, en los que se incluyen: Ansiedad y Autocuidado, Autoestima y Autoeficacia Académica, La Gestión de la Felicidad, Entrenamiento Personal, Expresión Corporal y Verbal, Orientaciones al Empleo y Autoempleo, Inglés General, Primeros Auxilios, Lengua de Señas, Responsabilidad Legal y Médica, Discapacidad e Inclusión Social, Antropología, Ética, Dilemas Morales y Filosóficos del Siglo XXI.

Para los empleadores, el desarrollo de competencias en la universidad requiere de un trabajo coordinado entre administración, universidad y empresas. Esta coordinación conlleva cambios estructurales que afectan a la relación que mantiene la administración educativa con las universidades y a la de esta con las empresas. Los cambios estructurales que proponen los empleadores responden a decisiones que deben adoptarse en diferentes momentos: antes de realizar los estudios universitarios, durante la realización de los estudios y otras que implican mejoras en la formación continua y en la evaluación pos-gradual (Cabrera Lanzo et al., 2016)

Propuestas de medidas antes de realizar los estudios superiores podrían enfocarse a reducir el número de estudiantes por aula, dedicar mas tiempo a la práctica y enfocar los programas de formación docente a las necesidades reales del desempeño profesional, los estudiantes requieren docentes que sean capaces de desarrollar con calidad enseñanza en base de competencias.

El desempeño del docente debe basarse en una visión positiva del porvenir de los estudiantes, debe transmitir energía y confianza ante los retos futuros, empujar a los estudiantes a buscar siempre una mejora, hacerles creer la posibilidad de éxito, darles una meta de desarrollo profesional, aunque no la estén buscando, promover, activar y proteger el desarrollo de potencialidades individuales (Balduzzi, 2015).

La Universidad San Sebastián promueve la incorporación al proyecto educativo de los académicos a través de jornadas de inducción con protección horaria para cada sede y tiene una Dirección de Desarrollo Docente que realiza diversos cursos y talleres, además la Carrera de Odontología el año 2016 y 2017 realizó un curso de Introducción a la Pedagogía Universitaria para todos los docentes nuevos que se incorporaban a la institución.

Durante la realización de los estudios las medidas se podrían dirigir a la promoción de intercambios de conocimiento entre universidad y las empresas, desde este punto de vista sería conveniente de ampliar las prácticas o internados docentes asistenciales, estrechar los vínculos con las empresas y reforzar el

tratamiento de los aspectos prácticos de la formación en los planes de estudios, estas medidas se condicen con las inquietudes y planteamientos recogidos en las preguntas abiertas de la encuesta a empleadores.

Con respecto a las mejoras pos-gradual es imprescindible una evaluación sistemática de las generaciones tituladas e insertadas laboralmente que retroalimente al resto del sistema y el ofrecimiento de planes de formación continua.

La Universidad San Sebastián cuenta con una Red de Egresados dependiente de la Vicerrectoría Académica, hasta el 2017 dependiente de la Vicerrectoría de Desarrollo Estudiantil, en donde se realizan diversas actividades de promoción y refuerzo del vínculo con sus ex estudiantes como charlas de actualización gratuitas, también retroalimentan el sistema a través de focus group, encuestas de empleabilidad que se aplican al año de la titulación y encuestas de satisfacción disponibles desde el momento de la titulación, y los resultados de estas encuestas se encuentran disponibles para Directores de Carrera y Decanos de Facultades.

La mayor discrepancia entre la percepción de graduados y empleadores es, particularmente, la falta de liderazgo en la toma de decisiones.

Liderazgo se puede definir como el proceso de influencia que un individuo ejerce sobre otro individuo o grupo, para lograr el alcance de objetivos en una determinada situación (Gonzalez Álvarez, 2013), a lo que se le puede agregar, que la dinamización del grupo está en función de una misión o proyecto compartido, ya que el liderazgo no solo se basa en la mera influencia ejercida por el líder si no también, en la capacidad de éste de orientar los proyectos hasta conseguir que sean compartidos.

Un líder debe reunir, básicamente, las siguientes competencias: capacidad de orientar el cambio en su organización, que sepa comunicar y tenga la habilidad de conseguir objetivos marcados con el apoyo de toda la comunidad, que ejerza influencia sobre la comunidad sin utilizar el poder o la autoridad formal, capacidad de mediar entre los componentes de la organización, capacidad de motivar,

comunicar y potenciar al resto de los miembros, saber confiar, delegar responsabilidades y crear buenas relaciones, así como tener visión de futuro, compromiso ético y responsabilidad (Calatayud-salom, 2017)

Esta característica en los graduados fue evaluada por los empleadores como medianamente preparado, es decir que presenta la competencia solo algunas veces. Podemos inferir que la poca experiencia del graduado de las cohortes seleccionadas y la edad promedio de ellos, puede ser la responsable de que los empleadores vean esta capacidad inconstante. Así mismo, los graduados que llevan poco tiempo formando parte de cualquier equipo de trabajo, también se ven en desmedro al aplicar la encuesta, ya que el ejercicio de liderazgo es inherente a su organización de trabajo y repercute directamente en la articulación de los equipos.(Gonzalez Álvarez, 2013).

(Anderson, Krajewski, Goffin, & Jackson, 2008) sugieren que las personas con fuertes creencias de autoeficacia probablemente estén más motivadas para buscar acción, contribuir con más esfuerzo hacia esas acciones, perseverar en mayor medida frente a los obstáculos y presentan un liderazgo más efectivo por lo cual sería importante buscar mecanismos para potenciar esta creencia en el estudiantado.

La universidad San Sebastián cuenta con una Escuela de Liderazgo, perteneciente a la Dirección General de Vida Estudiantil, que actualmente se encuentra en proceso de reestructuración, cuya misión es identificar y formar a aquellos estudiantes que presenten actitudes y sentido de liderazgo, para potenciarlos como futuros líderes del país bajo el alero de los valores que promueve la Universidad. Cuenta con dos áreas de trabajo, una curricular a través de algunos CFIN y otra de formación extracurricular, dentro de sus actividades están: Seminarios y Conferencias, Ciclo de desayuno con expertos, Campamentos de liderazgo, Cursos de formación pública y ciudadana y concursos de ensayos. La Escuela de Liderazgo cuenta con una unidad de Habilidades Transversales que trabajan a través de talleres como el “Taller Yo Líder”, además realizan intervenciones en las carreras por solicitud de estas, con temas como el trabajo en equipo, autoconocimiento y comunicación.

Conchado, 2010 indica que el aprendizaje del liderazgo parece estar relacionado con determinados métodos de enseñanza-aprendizaje como los trabajos en grupo, las prácticas en empresas y las exposiciones orales.

A esto se le debe agregar Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) que corresponde a un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición e integración de nuevos conocimientos, que promueve la disposición afectiva y motivación de los estudiantes y en donde el aprendizaje resulta fundamentalmente de la colaboración y cooperación.

La mayoría de los Programas de estudio de la Carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián declaran que dentro de las metodologías de aprendizaje se utilizaran Seminarios, ABP, Trabajos en grupo, Resolución de Casos, etc y que al estudiante se le solicitará trabajo colaborativo, razonamiento crítico, reflexivo, respetuoso y capacidad argumentativa.

### Plan de mejora

La realidad de la carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián es que cuenta con la entidades y programas de mejora de aspectos declarados en el perfil de egreso. Son varias las preguntas que surgen ¿por qué los graduados no presentan de forma constante estas competencias? ¿cómo podemos mejorar de forma efectiva la adquisición de competencias?

Algunas iniciativas podrían ser:

Evaluación de las causas de la no adquisición o de la adquisición parcial de ciertas competencias por parte de los estudiantes.

Definir un programa de capacitación continua del cuerpo docente y mejorar el perfil del docente de Odontología de la Universidad San Sebastián, enfocado en la formación de competencias, favoreciendo la docencia efectiva e incluyendo

características como: docente como modelo de identificación positivo, supervisor efectivo, docente dinámico y contenedor afectivo, favorecer la autoeficacia en clínica y que además introduzca a los nuevos docentes al proyecto educativo de la Universidad.

Monitoreo y seguimiento de la efectividad de la acción docente.

Ajustar las evaluaciones de competencias en la universidad para lograr valorar la iniciativa, el liderazgo y rol en el grupo.

Fomentar las iniciativas de entidades como Escuela de Liderazgo.

Continuar sistemáticamente con la evaluación del graduado en el ambiente laboral y generar un proceso de retroalimentación que acerque la docencia y a los graduados al mundo profesional.

En definitiva, que los programas, proyectos y planes de mejora estén presentes no asegura necesariamente que se logre el objetivo final, por lo cual las diversas entidades (docentes, directores de carrera, red de egresados, dirección de asuntos estudiantiles, etc) deben trabajar en conjunto, generando una visión compartida sobre el liderazgo y otras competencias, para que todos los recursos que ya existen en la Universidad se movilicen en pro de el estudiante de forma articulada e intencional.

#### Limitaciones del estudio

En esta investigación la obtención de datos dependió de la acogida por parte de los involucrados por lo que no se definió una muestra mínima que sea representativa.

Este estudio es solo aplicable a esta muestra ya que el perfil de egreso esta en constante revisión y cambio.

Las múltiples dificultades en la recolección de información de graduados y empleadores sugieren la importancia de generar bases de datos con una mínima estandarización y variables de registro.

## **CAPITULO 4: Conclusiones**

De acuerdo con la presente investigación podemos concluir que el perfil de egreso de la carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián tiene una base sólida y que esta enmarcado en el proyecto educativo que declara la universidad.

Existen algunos aspectos relacionados con el sello diferenciador y la dimensión relacional que pueden ser trabajados para mejorar la formación de los estudiantes y su desarrollo competencial, se podrían adoptar diversas medidas que tiene relación con estrechar vínculos con el mundo laboral, aumentar la presencia de los aspectos vinculados a la práctica profesional en los planes de estudios y fomentar iniciativas para el desarrollo de competencias transversales. En cuanto al rol del docente se espera que incorpore metodologías de enseñanza y evaluación en donde el estudiante observe el despliegue de las competencias que se esperan de él al finalizar el proceso educativo, reconozca las habilidades personales y las potencie para sacar lo mejor del estudiante.

Este enfoque debe estar articulado con la misión y visión de la institución, el plan institucional, proyecto educativo y la programación de las asignaturas, y debe ser compartida por todos los actores de la comunidad educativa e intencionada para el desarrollo de dichas competencias.

En contextos cambiantes desde el punto de vista cultural, político, económico y social es fundamental que los esfuerzos de las universidades estén enfocados en la adquisición de competencias de sus estudiantes, desde un enfoque integral y partiendo desde su diseño, conectar el mundo laboral y social con la educación para desarrollar profesionales capaces de contribuir con una realidad mejor y dar soluciones específicas en situaciones diversas.

La importancia de este tipo de investigación se vincula con la necesidad que tienen los sistemas u organizaciones de contar con información permanente y pertinente sobre su desempeño y resultados. Ello permite al sistema universitario incrementar su propia capacidad de aprendizaje: identificar fortalezas y debilidades, capacidad para saber qué está ocurriendo, para innovar, desarrollar estrategias alternativas y para evaluar sistemáticamente sus resultados, por lo tanto los estudios de graduados y la percepción de empleadores constituyen una necesidad y herramienta básica para mejorar los planes y programas de estudio, en el contexto del mejoramiento continuo, para que estos respondan de mejor manera a las exigencias reales, esto debería ser el compromiso de las instituciones educativas.

Las evaluaciones competenciales del graduado deben constituir un proceso dinámico y permanente. La elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación de percepción serán un aporte para la sistematización de los procesos de evaluación de la calidad de la educación, por esto es necesario que la Universidad San Sebastián implemente la realización de estudios metódicos sobre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empleadores, para que tenga información actualizada sobre la realidad tan cambiante del mercado laboral.

Por último, es relevante considerar que, para mejorar la validez de los instrumentos utilizados en este estudio, que buscan evaluar percepción, se debe seguir indagando en las propiedades psicométricas del instrumento para mejorar la obtención de evidencia sólida y formular sugerencias para su mejora.

## **Bibliografía**

1. Anderson, D. W., Krajewski, H. T., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (2008). A leadership self-efficacy taxonomy and its relation to effective leadership. *Leadership Quarterly*, 19(5), 595–608. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.003>
2. Balduzzi, E. (2015). Liderazgo educativo del profesor en el aula y la personalización educativa. *Revista Española de Pedagogía*, 73(260), 141–155.
3. Cabrera Lanzo, N., López López, M., & Portillo Vidiella, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudios Pedagógicos*, 3, 69–87. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000400004>
4. Calatayud-salom, A. (2017). artículos originales La metamorfosis del, 4(2).
5. Catalano A, Avolio S, S. M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Retrieved from [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/dis\\_curr/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/dis_curr/index.htm)
6. Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA. (2004). *Competencias de egresados en Colección Gestión Universitaria*.
7. CNAP- Chile. (2003). Criterios de evaluación de carreras de odontología, 1–16. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
8. Conchado, A. (2010). *Identificación de factores determinantes en el proceso de adquisición de competencias en la universidad. Un enfoque multivariante. Investigaciones de la economía de la educación*. Retrieved from <http://www.doredin.mec.es/documentos/01520112000002.pdf#page=125>
9. De la Iglesia Villasol; M<sup>a</sup> Covadonga. (2011). Adecuación del grado de

- desarrollo de la formación en competencias a la necesidad en el entorno laboral, según la opinión de los estudiantes. *Revista Complutense de Educación*, 22(1), 71–92. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2011.v22.n1.4](https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2011.v22.n1.4)
10. Freire, M. J., Teijeiro Álvarez, M. M., & Pais Montes, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, (362), 13–41. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-362-151>
  11. Gallego, C. (2013). Competencias requeridas para la formación de odontólogos desde la perspectiva de los empleadores. *Revista Colombiana de Investigación En Odontología*, 4(12), 169–176.
  12. Gento Palacios, S., & Vivas García, M. (2003). El SEUE: un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación. *Acción Pedagógica*, 12(2), 16–27. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2972060&info=resumen&idioma=FRE>
  13. Gonzalez Álvarez, L. (2013). CON ESTILOS DE LIDERAZGO EN ENFERMEROS DE HOSPITALES RELATION OF THE JOB SATISFACTION WITH LEADERSHIP STYLES IN, (1), 11–21.
  14. González, J. (Coord. ., & Wagenaar, R. (Coord. . (2008). *La contribución de las Universidades al proceso de Bolonia - Una introducción*. Retrieved from <http://www.deusto-publicaciones.es/index.php/main/libro/843/es>
  15. Jackson, D. (2012). Business Undergraduates' Perceptions of Their Capabilities in Employability Skills: Implications for Industry and Higher Education. *Industry and Higher Education*, 26(5), 345–356. <https://doi.org/10.5367/ihe.2012.0117>
  16. Julio Aleydis, S. D. (2016). Percepción del empleador: *Advocatus*, 13(26), 227–237.
  17. López Ruiz, J. I. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación*, 356, 279–301. <https://doi.org/10-4438/1988-592X-RE-2010-356-040>

18. Martínez Clares, P., & González Morgia, N. (2016). Las competencias transversales en la universidad: propiedades psicométricas de un cuestionario. *Educación XXI*, 21(1), 231–262. <https://doi.org/10.5944/educxx1.15662>
19. Mejías, A. (2009). Desarrollo de un Instrumento para Medir la Satisfacción Estudiantil en Educación Superior. *Docencia Universitaria*, 10(2), 29–47. Retrieved from [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/sadpro/Documentos/docencia\\_vol10\\_n2\\_2009/5\\_mejias\\_agustin\\_y\\_martinez\\_domelis.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol10_n2_2009/5_mejias_agustin_y_martinez_domelis.pdf)
20. MIDE-UC. (2008). Percepción de la Calidad Actual de los Titulados y Graduados de la Educación Superior Chilena Informe Final. *Mide Uc*, 1–145.
21. Orozco carmona, A. (2015). Perfil Real del Graduado de odontología en Panama y Competencias Requeridas en el Mercado laboral. Retrieved from [http://repositorio.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/59/Perfil\\_real\\_de\\_graduado\\_de\\_odontologia\\_en\\_Panamá\\_y\\_competencias\\_requeridad\\_en\\_el\\_mercado\\_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/59/Perfil_real_de_graduado_de_odontologia_en_Panamá_y_competencias_requeridad_en_el_mercado_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Rojas, M. M., & Vidal, S. (2015). Evaluación de competencias profesionales en egresados de tecnología médica Evaluation of professional competencies in medical technology graduates. *Pedagogía*, 29(3), 435–447. Retrieved from <http://scielo.sld.cu>
23. Roncaglia, D. I., Rembado, F., & Porro, S. (2008). Competencias a promover en graduados universitarios de carreras científico-tecnológicas: la visión de los empleadores. *Educación Química*, 19, 127–132.
24. UNESCO. (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. *Conferencia Mundial Sobre Educación Superior*, 141. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>
25. Velde, C. (2009). Journal of Vocational Education & Employers ' perceptions of graduate competencies and future trends in higher vocational education in China, (December 2014), 37–41.

<https://doi.org/10.1080/13636820902819974>

26. Vicerrectoría Académica Universidad San Sebastián. (2015). Proyecto Educativo. *Síntesis Proyecto Educativo Universidad San Sebastián*, 2–10.

## Anexos

### ANEXO 1 Aprobación Comité de Ética de Facultad de Odontología, Universidad San Sebastián

	<b>UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN</b> FACULTAD DE ODONTOLÓGIA
	<b>Informe final N° 2018-25</b>
Universidad San Sebastián Facultad de Odontología Comité de ética	
	Concepción, 26 oct, 2018.
Estimados Dras. Anamaria Gonzalez y Paulina Nuñez, <b>PRESENTE</b>	
Luego de leer el proyecto de investigación "Percepción de los graduados y los empleadores sobre la adquisición de competencias frente al entorno laboral", como Comité de ética de la Facultad de Odontología de la Universidad San Sebastián, dictamina:	
- Aprobado sin reparos.	
Es de nuestro especial cuidado el poder contribuir para la adecuada realización de la investigación en nuestra Universidad, por lo que les agradecemos su disposición para la evaluación de su proyecto por parte del Comité. Reiteramos nuestra entera disposición para colaborar en sus futuras investigaciones en cuanto podamos.	
Saluda ATTE. a Uds.	
	
Dra. Patricia Mayreira Torres. Presidenta Comité de Ética Facultad de Odontología, USS.	

## ANEXO 2 Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Anamaría González y Paulina Núñez, de la Universidad San Sebastián.

El objetivo principal del estudio es analizar la percepción de los egresados de la carrera de odontología de la Universidad San Sebastián sede Santiago y empleadores actuales con respecto a la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta y si usted es empleador, también se le solicitará una entrevista personal. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Anamaría González y Paulina Núñez. He sido informado que el objetivo principal del estudio es analizar la percepción de los egresados de la carrera de Odontología de la Universidad San Sebastián y empleadores respecto a la adquisición de competencias declaradas en el perfil de egreso. Me han indicado que tendré que responder un cuestionario. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para otro propósito fuera de esta investigación.

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

### ANEXO 3. Encuesta Graduados

1.- Favor señálenos su correo electrónico: \_\_\_\_\_

2.- Favor señálenos su género

Femenino: \_\_\_\_\_ Masculino: \_\_\_\_\_ Otro: \_\_\_\_\_

3.- ¿En cuántos años logro cursar la Carrera de Odontología en la Universidad San Sebastián?

\_\_\_\_\_ En seis años

\_\_\_\_\_ En más de seis años

4.- ¿Se encuentra trabajando actualmente? independientemente si trabaja parcialmente o por hora.

\_\_\_\_\_ Si me encuentro trabajando

\_\_\_\_\_ No me encuentro trabajando

5.- ¿Es su propio jefe?

\_\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_\_ No

6.- ¿Podría, por favor, facilitarnos el contacto de algún empleador? Actual o antiguo.

\_\_\_\_\_

7.- Según su percepción, una vez titulado y trabajando, ¿Qué tan preparado se sentía en relación a las siguientes competencias? Entendiendo como Completamente preparado: Presenta la competencia constantemente desde que se desempeña en el trabajo. Bastante preparado: Presenta la competencia en la mayoría de las ocasiones pero no es de manera constante. Medianamente

preparado: Algunas veces manifiesta la competencia y otras veces no. Poco preparado: Presenta la competencia solo en algunas ocasiones, pero no es de manera constante. No preparado: No presenta la competencia.

	No preparado	Poco preparado	Medianamente preparado	Bastante preparado	Completamente preparado
1. Conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarse en sistema público.					
2. Conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarse en sistema de trabajo privado.					
3. Establecimiento de diagnóstico y tratamiento de pacientes con problemas clínicos prevalentes en la comunidad.					
4. Comprensión de las bases científicas que determinan la salud general de las personas.					
5. Comprensión de las bases científicas que determinan su quehacer profesional.					
6. Aplicación de la odontología basada en evidencia.					
7. Capacidad de adquirir nuevos conocimientos.					
8. Capacidad de análisis y síntesis de la información.					

9. Elaboración de planes de tratamiento que se ajusten a las necesidades individuales del paciente.					
10. Ejecución de acciones de promoción y prevención en salud, incentivando en los ámbitos individual, familiar y colectivo.					
11. Valoración de la diversidad y multiculturalidad de la comunidad.					
12. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones que surjan en su entorno.					
13. Preocupación por la calidad y mejora del servicio que entrega.					
14. Liderazgo en toma de decisiones.					
15. Compromiso ético.					
16. Iniciativa y espíritu emprendedor.					
17. Capacidad de trabajar en equipo.					
18. Aprende de sus experiencias.					
19. Conciencia de la necesidad de actualización permanente.					

20.Trabajo en equipos multidisciplinares.					
21. Responsabilidad en su desempeño profesional.					

## ANEXO 4: Encuesta Empleadores

1.- Por favor señálenos su correo electrónico: \_\_\_\_\_

2.- Indíquenos hace cuánto tiempo trabaja con un graduado de la Universidad San Sebastián

\_\_\_\_ Menos de 6 meses

\_\_\_\_ Entre 6 meses y 1 año

\_\_\_\_ Más de 1 año

3.- ¿Ejerce en sector público o privado?

\_\_\_\_ Público

\_\_\_\_ Privado

4.- ¿Es usted odontólogo?

\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_ No

5.- Si su respuesta es no, ¿Qué profesión u oficio desempeña?

\_\_\_\_\_

6.- Marque la casilla según su apreciación personal ¿Cómo percibe a los graduados de la Universidad San Sebastián en relación a las siguientes competencias? Entendiendo como completamente preparado: Presenta la competencia constantemente desde que se desempeña en el trabajo. Bastante preparado: Presenta la competencia en la mayoría de las ocasiones pero no es de manera constante. Medianamente preparado: Algunas veces manifiesta la competencia y otras veces no. Poco preparado: Presenta la competencia solo en

algunas ocasiones, pero no es de manera constante. No preparado: No presenta la competencia.

	No preparad o	Poco preparad o	Medianam ente preparado	Bastant e prepara do	Completa mente preparado
1. Conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarse en sistema público.					
2. Conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarse en sistema de trabajo privado.					
3. Establecimiento de diagnóstico y tratamiento de pacientes con problemas clínicos prevalentes en la comunidad.					
4. Comprensión de las bases científicas que determinan la salud general de las personas.					
5. Comprensión de las bases científicas que determinan el quehacer odontológico.					
6. Aplicación de la odontología basada en evidencia.					
7. Capacidad de adquirir nuevos conocimientos.					
8. Capacidad de análisis y síntesis de la información.					

9. Elaboración de planes de tratamiento que se ajusten a las necesidades individuales del paciente.					
10. Ejecución de acciones de promoción y prevención en salud, incentivando en los ámbitos individual, familiar y colectivo.					
11. Valoración de la diversidad y multiculturalidad de la comunidad.					
12. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones que surjan en su entorno.					
13. Preocupación por la calidad y mejora del servicio que entrega.					
14. Liderazgo en toma de decisiones. 15. Compromiso ético.					
16. Iniciativa y espíritu emprendedor.					
17. Capacidad de trabajar en equipo.					
18. Aprende de sus experiencias.					
19. Conciencia de la necesidad de actualización permanente.					
20. Trabajo en equipos multidisciplinares.					
21. Responsabilidad en su desempeño profesional.					

1. ¿Cuál es la competencia que más valora usted en un graduado de odontología?
2. ¿Qué competencias de un postulante son relevantes al momento de contratar?

3. ¿Cómo cree usted que la universidad podría estimular la adquisición de las competencias que usted valora en un odontólogo?