

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud
bucal del Centro de Salud San Genaro - Chorrillos; 2017**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en
Gestión Pública

Autor:

Ramírez Córdova, Eduardo Alfredo

Asesora:

Sánchez Pereda, Silvana América

Código Orcid - Asesor

0000-0002-4055-0918

Chimbote – Perú

2022

ÍNDICE

1. Palabra clave	iii
2. Título	iv
3. Resumen.	v
4. Abstract	vi
5. Introducción	7
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	7
5.1.1. Antecedentes	7
5.1.2. Fundamentación científica	13
5.1.2.1. Modelo educativo	14
5.1.2.1.1. Dimensiones del Modelo Educativo	14
5.1.2.2. Recursos humanos	18
5.1.2.2.1. Dimensiones de Recursos Humanos	16
5.2. Justificación de la investigación	21
5.3. Problema	22
5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	24
5.4.1. Conceptuación de las variables	24
5.4.2. Operacionalización de las variables	27
5.5. Hipótesis	28
5.6. Objetivos	28
6. Metodología	30
6.1. Tipo y diseño de investigación	30
6.2. Población y muestra	31
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	34
6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información	36
7. Resultados	37
8. Análisis y discusión	44
9. Conclusiones y recomendaciones	47
10. Agradecimiento	49
11. Referencias bibliográficas	50
12. Apéndice y anexos	53

1. PALABRAS CLAVE

1.1. En español

Tema : Modelo educativo - Recurso humano
Especialidad : Educación

1.2. En inglés

Topic : Educational model, training of human resources

Specialty : Education

1.3. Línea de investigación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional.	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación General

2. TÍTULO

Modelo educativo y desempeño del recurso humano en personal asistencial del centro de Salud San Genaro-Chorrillos; 2017.

Educational model and performance of human resources in healthcare personnel of the San Genaro-Chorrillos Health Center; 2017.

3. RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como propósito general establecer la relación entre la percepción del modelo educativo y la formación de recursos humanos en el personal asistencial en salud bucal. El tipo de investigación empleado fue el descriptivo de corte transversal, mientras que el diseño se basó en el no experimental. La población total de estudio correspondió a 134 trabajadores del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos, mientras que la muestra quedó conformada por 57 colaboradores que fueron seleccionados mediante el diseño muestral probabilístico y aleatorio. Como resultados encontrados se puede mencionar que el nivel de desempeño del modelo educativo del personal asistencia está en un nivel regular con el 61.40%, mientras que el 38.60% sostiene que el nivel es bueno. En relación al nivel de formación de los recursos humanos, el 14.04% sostuvo que el nivel es deficiente, el 59.65% afirmó que es regular, y el 26.32% opinó que el nivel es bueno. Para hallar la correlación entre ambas variables de estudio se hizo uso de la prueba del chi cuadrado, dando como resultado lo siguiente: $X^2=28,572$; $gl = 6$; $p = 0,000$ y como la significancia es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alterna “El Modelo Educativo se relacionan directamente con la Formación de Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro.

4. ABSTRACT

The general purpose of this research work was to establish the relationship between the perception of the educational model and the training of human resources in oral health care personnel. The type of research used was descriptive cross-sectional, while the design was based on non-experimental. The total study population corresponded to 134 workers of the San Genaro de Chorrillos Health Center, while the sample was made up of 57 collaborators who were selected through the probabilistic and random sampling design. As results found, it can be mentioned that the level of performance of the educational model of the assistance staff is at a regular level with 61.40%, while 38.60% maintain that the level is good. In relation to the level of training of human resources, 14.04% stated that the level is deficient, 59.65% stated that it is regular, and 26.32% believed that the level is good. To find the correlation between both study variables, the chi square test was used, resulting in the following: $X^2=28.572$; $df = 6$; $p =0.000$ and since the significance is less than 0.05, the alternative hypothesis is accepted “The Educational Model is directly related to the Training of Human Resources of the oral health care staff of the San Genaro Health Center.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes.

Las investigaciones que han contribuido en la investigación son las siguientes: (Bournissen, 2017, Pag.147) con su tema “*Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista del Plata*”, llegó a las siguientes conclusiones: luego de haber construido el modelo pedagógico basado en el modelo propuesto por (Gallardo Pérez & Torrandell Serra, 2005, P.24) y haber realizado las adaptaciones necesarias al ambiente de la UAP, se puede concluir que los elementos del modelo utilizado como referencia se adaptaron perfectamente. Dentro de las modificaciones realizadas al modelo original, podemos mencionar que en el lado tecnológico ya existen elementos de infraestructura tecnológica y distribución de materiales, a estos factores se propone agregar los siguientes elementos, ya existentes en otros aspectos, a saber: distribución de documentos y estrategias de integración de las TIC, con el objetivo de darles especial atención a la luz de las tecnologías que serán las encargadas de la comunicación entre la EEVI y los estudiantes. Además, se propone añadir dos nuevos factores: los medios digitales y el conocimiento tecnológico de los usuarios. La agrupación de elementos por dimensión de tecnología es posible debido a su estrecha relación con la dimensión, aunque todas las categorías están relacionadas con la tecnología, requieren una atención especial desde una perspectiva tecnológica.

En el aspecto pedagógico, un componente similar es el tipo de material, en el que se desarrollan diferentes tipos de material. Sin embargo, en este nuevo elemento solo son interesantes las cosas en formato digital, como tutoriales, materiales de lectura, laboratorios virtuales, sitios web, simulaciones, videos, fotos, conferencias, etc. Esto se debe a que puede

haber materiales en los medios físicos, como libros, que los estudiantes deben obtener, ya sea comprándolos o accediendo a la biblioteca.

Los materiales digitales en la educación virtual son de vital importancia, por ello es necesario prestarles atención desde el punto de vista tecnológico, pues a través de diversos materiales virtuales se deben entregar a los estudiantes. Para esta actividad, se debe planificar el uso de diferentes técnicas para convertir los medios recomendados por los docentes en contenido de medios digitales y así llegar a los estudiantes en sus hogares. Este desvío debe ser realizado por un grupo de trabajo multidisciplinario conformado por un informático, diseñador gráfico y metodólogo pedagógico en consulta constante con la persona de contenido para verificar que no se desvíe del objetivo, tal como se establece en el modelo pedagógico propuesto para el diseño de proyectos.

Es fundamental para el éxito de un proyecto virtual que los maestros, asistentes de enseñanza y estudiantes tengan el conocimiento técnico necesario para crear una comunicación libre y una brecha mínima de diálogo. Es por ello que, como se explica en el Anexo 3, punto C.1, se brinda capacitación a directores, docentes y estudiantes, por lo que se suma este elemento al aspecto tecnológico. De la encuesta de conocimientos previa realizada en el marco del curso IEV, utilizada como muestra de prueba, se puede observar que hay alumnos con conocimientos tecnológicos bajos. Cabe destacar que en cada profesión en la modalidad por defecto, la EEVi planifica un curso que brindará los conocimientos necesarios para que el alumno pueda desenvolverse sin problemas en el resto de las materias del plan de estudios. Lo mismo ocurre con los docentes y profesores responsables de cada materia.

(Muñoz, 2016) el presente trabajo de investigación titulado: “*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de procesos Electorales, Lima, 2016*”, el **Objetivo:** de su estudio es determinar como se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores. **Metodología:** descriptivo, correlacional, **Resultados:** la muestra estuvo constituida por una población muestral de 40 trabajadores, el instrumento que aplicaron fue un cuestionario, para la variable Gestión de Recursos Humanos observándose que la mayor proporción de trabajadores, 60% en una escala alta y el 40% considera que es medio demostrando que existe una buena gestión de recursos humanos en relación al desempeño laboral de los trabajadores y los resultados descriptivo de la variable desempeño laboral, el 55% en una escala alta, el 40% en una escala regular y solo 5% en una escala baja . La correlación entre las variables Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral están correlacionadas, aunque existe este nivel de correlación alta, de acuerdo a la tabla el coeficiente de asociación 0,902, demostrándose que los trabajadores investigados tienen una buena gestión de recursos humanos. **Conclusión:** Existe una correlación significativa entre la gestión de recursos con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores.

(García, 2017) Argumenta en el proyecto “La investigación formativa: un modelo pedagógico en educación superior, tesis para obtener el grado de maestría, UNIFE – Perú.

La investigación es una de las funciones fundamentales de la Universidad y por ello se la denomina modelo de innovación continua, constructiva e innovadora, que es un eficaz y original motor de desarrollo e innovación para cada país en particular y para la comunidad internacional en su conjunto. Por lo tanto, es un desafío inherente para la Universidad del Perú promover la investigación en todas las áreas de su quehacer académico, con especial énfasis en la investigación formativa, en cierta medida, para el propio estudio, un estado natural de posibilidad. Por lo tanto, la

(investigación formativa) surge como un requisito existente y operativo de la universidad y se convierte en un eje horizontal necesario en el desarrollo de los planes de estudios y planes de estudios para los campos de la formación profesional. La docencia, los currículos y la investigación deben estar claramente articulados, como alternativa a la formación y motivación de los profesionales de la investigación. En este sentido, el modelo pedagógico sistemático, integrador y constructivista se presenta como una estrategia para el aprendizaje investigativo.

(Muñoz, 2016) el presente trabajo de investigación titulado: “*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de procesos Electorales, Lima, 2016*”, el **Objetivo:** de su estudio es determinar como se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores. **Metodología:** descriptivo, correlacional, **Resultados:** la muestra estuvo constituida por una población muestral de 40 trabajadores, el instrumento que aplicaron fue un cuestionario, para la variable Gestión de Recursos Humanos observándose que la mayor proporción de trabajadores, 60% en una escala alta y el 40% considera que es medio demostrando que existe una buena gestión de recursos humanos en relación al desempeño laboral de los trabajadores y los resultados descriptivo de la variable desempeño laboral, el 55% en una escala alta, el 40% en una escala regular y solo 5% en una escala baja . La correlación entre las variables Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral están correlacionadas, aunque existe este nivel de correlación alta, de acuerdo a la tabla el coeficiente de asociación 0,902, demostrándose que los trabajadores investigados tienen una buena gestión de recursos humanos. **Conclusión:** Existe una correlación significativa entre la gestión de recursos con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores.

(Chacaltana, 2015) el presente trabajo de investigación titulado: “*Gestión de Recursos Humanos y su relación con la calidad de atención de pacientes del servicio de otorrinolaringología y cirugía de cabeza y cuello del*

Hospital Nacional Luis N. Sáenz PNP, Lima, 2015 ” el **Objetivo:** de su estudio es determinar si la gestión de recursos humanos está relacionada con la calidad de atención de los pacientes **Metodología:** descriptivo, correlacional, **Resultados:** la muestra estuvo constituida por una población muestral de 31 trabajadores del personal de salud y una población de 1600 pacientes; cuya muestra fue constituida por 91 pacientes, el instrumento que aplicaron fue una encuesta, para la variable Gestión de Recursos Humanos observándose que la mayor proporción de trabajadores, 61,3% en una escala regular, el 22,6% considera que la escala es adecuada y el 16.1% con una escala inadecuada demostrando que existe una escala regular de la gestión de recursos humanos y los resultados descriptivo de la variable calidad de atención, el 19% en una escala adecuada, el 16% en una escala regular demostrando que existe una adecuada calidad de atención a los pacientes del Hospital Luis N. Sáenz de la PNP . La correlación entre las variables Gestión de Recursos Humanos y calidad de atención están correlacionadas, aunque existe este nivel de correlación es baja, de acuerdo a la tabla el coeficiente de asociación 0,016, demostrándose una buena gestión de recursos humanos para una mejor calidad de servicio a los pacientes de otorrinolaringología **Conclusión:** Existe una correlación significativa entre la gestión de recursos con la calidad de atención.

(Ponce, 2015, Pag.85) manifiesta en el siguiente proyecto "*Modelos pedagógicos en la formación científica en estudiantes de las instituciones de educación superior de la Región Puno 2015*", el **Objetivo** fue implementar un modelo pedagógico donde predomine el ejercicio docente de educación superior y su relación con la formación científica en los estudiantes. **Metodología:** es tipo descriptivo y diseño correlacional, **Resultados:** como muestra utilizada se empleó un total de 72 docentes a quienes se les aplicó una encuesta y el análisis de 14 sílabos. Mientras que para determinar las dimensiones de la formación científica se empleó una muestra de 188 estudiantes de ciclos superiores, a quienes también se les aplicó una encuesta en la escala de Likert; para la variable Modelos Pedagógico observándose que la mayor proporción de docentes,

61,11% con una escala buena y 6,04% con una escala mala demostrando que existe un buen modelo pedagógico en relación en la formación científica en estudiantes y los resultados descriptivo de la variable formación científica, el 3.3 puntos de acuerdo a los resultados de la escala Likert se encuentra en una escala “ A veces “ lo que quiere decir que la planificación estudiantil a veces planifican por iniciativa propia, y en cuanto a la dimensión organización en estudiantes el 3,7 el mismo que esta es “a veces” pero con una significativa aproximación a la categoría “usualmente” lo que quiere decir que la organización tienen una actitud de a veces, con una tendencia favorable o positiva a la organización en forma autónoma, heterogénea. La correlación entre las variables Modelo pedagógico y formación científica, en vista que el valor de la Chi cuadrada calculada es igual a 42,52 el mismo que es superior al valor de la Chi cuadrada tabulada (16,919), en conclusión se decide establecer, que en el ejercicio de los docentes de educación superior predomina el modelo pedagógico neoliberal y existe relación con la formación científica en los estudiantes de formación magisterial de la región Puno; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. **Conclusión:** Existe una correlación significativa entre el modelo pedagógico con la formación científica en los estudiantes de formación magisterial de la región Puno.

(Whashington, 2014, P. 32)), el presente trabajo de investigación titulado: “*Propuesta para el diseño de un modelo educativo integral para capacitaciones corporativas, Lima, 2014*”, el **Objetivo:** de su estudio es establecer los procesos que intervienen en el modelo educativo integral para capacitaciones corporativas utilizando un entorno virtual de aprendizaje. **Metodología** es tipo descriptivo y diseño correlacional, **Resultados:** la población estuvo constituida por una población de 200 alumnos, con una muestra de 80, el instrumento que aplicaron fue un cuestionario, para la variable Modelo Educativo Integral observándose que , 46% en una escala “siempre” demostrando que los alumnos siempre están orientados para una modalidad virtual y

para la variable Capacitaciones corporativas observándose que , 56% en una escala “siempre” demostrando que los alumnos siempre están orientadas a modernizar y mejorar los diferentes procesos de gestión. La correlación entre las variables modelo educativo y capacitaciones corporativas estan correlacionadas, aunque existe este nivel de correlación alta, aunque existe este nivel de correlación es baja de acuerdo a la tabla el coeficiente de asociación 0,05, demostrándose que los alumnos tienen una buena gestión para las capacitaciones corporativas del modelo educativo integral utilizando un entorno virtual de aprendizaje **Conclusión:** Existe una correlacion significativa entre el modelo educativo y capacitaciones corporativas.

5.1.2. Fundamentación científica.

5.1.2.1. Definición modelo educativo

A. Modelo

(Gago, 1999, P.71) La definición de estereotipo es un ejemplo o forma que una persona propone y sigue al realizar una obra de arte o en otras palabras, un ejemplo imitativo, una pequeña descripción de algo, una copia o copia de un original, una construcción o una trabajo utilizado para medir, explicar e interpretar las características y el significado de las actividades agrupadas en diferentes áreas. Los modelos son estructuras mentales que nos permiten acercarnos a la realidad de un fenómeno, distinguiendo sus características para que sea más fácil de entender.

Esta palabra, consecuentemente, se muestra ampliamente en el uso de la ciencia, y puede referirse a casi cualquier cosa, desde una maqueta hasta un conjunto de ideas abstractas. (Achinstein, 1967, P.56)
(MarcadorDePosición1)

B. Educativo

(Bembibre, 2009, P.84) El término "educativo" se utiliza como adjetivo para referirse a todos los procesos, eventos y situaciones relacionadas con uno de los fenómenos más importantes de la humanidad: la educación. La condición "educativa" es una condición que implica la existencia de elementos educativos que se aplican a los individuos con el fin de formarlos de alguna manera. Por ejemplo, el sistema educativo es un sistema que se crea sobre la base de la educación que es organizada y establecida por el gobierno de cada país.

C. Modelo educativo

(López, 2018, P.64) argumenta que, este modelo tiene como objetivo orientar a los docentes a elaborar planes de aprendizaje y cómo conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje. El modelo pedagógico nunca es el mismo en todos los años de escolaridad, ya que debe adaptarse al nuevo contexto en el que vive la sociedad, así mismo, el plan de aprendizaje se evalúa al final del semestre para verificar si los estudiantes han entendido completamente el material previsto y analizar si se debe mejorar el nivel.

5.1.2.2 Dimensiones del modelo educativo

Dimensión 1: Tipos de Gestión.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales enseñanza, es importante considerar la diferencia de las gestiones educativas y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas

en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

La administración pedagógica se ocupa de las acciones y decisiones de los órganos políticos y administrativos, que afectan el desarrollo de las instituciones educativas en una sociedad determinada. El ámbito de estas decisiones puede ser todo el sistema educativo de un municipio, partido, departamento, provincia, estado o país. En general, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno u organismo político, en el marco de un proyecto político más amplio.

En particular, la gestión institucional se preocupa por impulsar las actividades de la organización escolar hacia determinadas metas con base en el plan educativo, lo que requiere conocimientos, habilidades y experiencia del entorno en el que está diseñada para operar, así como de las prácticas y mecanismos utilizados. que participan en tareas educativas.

En la gestión escolar, la planificación ayuda a dirigir todo el proceso institucional y es fundamental cuando se trata de generar cambios en el funcionamiento cotidiano.

Dimensión 2: Uso de las TIC

(Unesco, 2013) El desarrollo de nuevas prácticas educativas que pongan en el centro al aprendizaje y que permitan alinear las experiencias educativas con los intereses, características y condiciones de cada uno de los estudiantes, así como con las demandas de la sociedad del

conocimiento. En esta línea, es interés de la UNESCO apoyar el desarrollo de iniciativas que hagan uso de las tecnologías en educación para:

- Auspiciar el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje enseñanza, centrada en los estudiantes mediante procesos pedagógicos basada en la evidencia.
- Fortalecer la colaboración en el aula, en los centros educativos y entre los docentes y estudiantes en toda la región, apoyando desarrollo de comunidades de aprendizaje y ofreciendo acciones educativas que amplíen el tiempo y el espacio para el aprendizaje más allá de la escuela.
- Valorar el saber de los estudiantes en temas Tics, como una oportunidad de generar en las escuelas espacios de aprendizaje mutuo.
- Promover una cultura de la paz y de respeto a la diversidad cultural en el marco del uso de las TICs, Esto incluye la inclusión del tema TICs en las políticas de convivencia escolar, por ejemplo.
- Potenciar las inclusiones de los usos de las TICs con fines pedagógicos en los currículos de formación inicial docente. Para cada fin pedagógico en cada currículo al iniciarse como docente. Esto no sólo para posibilitar el uso educativo de tecnologías, sino para generar los necesarios puentes con los jóvenes, y desde ahí hacer de la escuela un lugar privilegiado para la co-construcción del conocimiento.

La introducción de las TICs en las aulas pone en evidencia la necesidad de una nueva definición de roles ante la conceptualización de roles, especialmente para los alumnos y el docentes. Los primeros, gracias a estas nuevas herramientas, pueden adquirir mayor autonomía y responsabilidad en el proceso de aprendizaje, lo que obliga al docente a salir de su rol clásico como única fuente de conocimiento. Esto generara incertidumbre, tensiones y temores, realidad que obliga a una readecuación creativa de la institución escolar. (Lugo, 2008)

Es clave entender que las TICs no son sólo herramientas simples, sino que constituyen sobre todo nuevas conversaciones, estéticas, narrativas, vínculos relacionales, modalidades de construir identidades y perspectivas sobre el mundo.

Una de las consecuencias de ello es cuando una persona queda excluida del acceso y uso de las TICs, se pierde formas de ser y estar en el mundo, y el resto de la humanidad también pierde esos aportes.

El siglo XXI es indispensable saber utilizar tecnologías (OECD, 2011) que los estudiantes se apropien de los usos y así puedan participar activamente en la sociedad e insertarse en el mercado laboral. En varios países de la región ya se habla del acceso a tecnología y conectividad como un derecho asociado a un bien básico.

Dimensión 3: Plan de estudios

Entre las tantas definiciones del currículo (plan de estudios), se cuenta con las siguientes:

-Las experiencias de aprendizaje y las actividades que proporciona la Institución y la comunidad para formar a los estudiantes. (Salia & Bao, 1988).

-Las enseñanzas planificadas, para todos los alumnos de la Institución (Hawes, 1979, P.98)

-Marcos establecidos que mejoran y organizan las variedades, las cantidades de un marco establecido para mejorar y organizar la variedad y cantidad de acciones de cada estudiante en la Institución y afuera de ella. (Skilbeck, 2008, P.23)

Encontramos materiales que deberían aclararse:

-Los aprendizajes logrados por cada estudiante;

- La actividad, la experiencia que contribuye a la enseñanza;
- Los procesos para planificar y organizar cada actividad, cada experiencia;
- Los textos escritos en donde se encuentra todo lo planificado de cada actividad.

Los planes de estudios, nos dice (Ramirez, 1989) son áreas de estudios amplios, presenta los contenidos, el método educativo, la meta, el objetivo propuesto y la forma para que su eficacia se pueda medir.

Cada elemento esta interrelacionado con los trabajos de los cursos hechos en los programas o capacitaciones en educación. Los planes de estudios incluyen cada actividad realizada en los salones de clase y de cada tarea formulada por el maestro. Incluimos así mismo los contextos por los cuales los aprendizajes se realizan.

Promover el Liderazgo: Generar un ambiente abierto para el crecimiento continuo, aprender, escuchar, hablar con la verdad y empatía tomar en cuenta lo que los demás piensan y sienten las demás personas involucradas.

5.1.2.3 Definición de recursos humanos

A. Recursos

(Duarte G. , 2008), dice que son aquellos materiales que aportan beneficios en la comunidad.

Así mismo económicamente se llama a aquel factor que en combinación es capaz de producir valores para producir un bien, un servicio. Viéndolo así los llamamos capitales, tierras, trabajos.

B. Humanos

(Raffino M. , 2020) argumenta que se llama humano a un individuo de la especie Homo sapiens (en latín: “hombre sabio”), perteneciente a la familia de los homínidos, orden de los primates, y especie

dominante del planeta Tierra en la actualidad. Se trata de una especie bípeda, mamífera, capaz de raciocinio y de modificar su entorno a su beneficio y conveniencia, así como de fabricar herramientas y emplearlas con sus extremidades superiores

5.1.2.4 Dimensiones de Recursos humanos.

El gestionar cada recurso humano en el transcurso de los años nos ha llevado a visiones integrales, esto ha llevado a la aceptación, a lograr algunos aspectos en la inversión, en alguna función que implique que participen y establezcan compromisos cada uno de ellos, etcétera. Ordoñez señala: El recurso humano representa La siguiente cita de Ordoñez lo precisa en los siguientes términos: Los Recursos Humanos representan una transformación, no costos. Las gestiones de cada recurso humano se dan a íntegramente a nivel de áreas, de departamentos, de parcelas específicas de las organizaciones. Los sistemas de gestión de recursos humanos demandan los enriquecimientos de los trabajos, de las participaciones de cada empleado en toda actividad. Los desafíos fundamentales son obtener la calidad, la responsabilidad en los funcionamientos de cada organización.

Dimensión 1: Tipos de liderazgo

Primero los líderes que actúan sobre cada acción, segundo los líderes intelectuales que actúan en cada pensamiento y los líderes espirituales que actúan en cada sentimiento. Se pueden observar la combinación de uno y otro tipo de líder, y si unimos a todo aquellos lo llamaríamos líder integro o líder de acciones, pensamientos y sentimientos.

Es importante el establecimiento de las relaciones de paradigmas y liderazgos. Los paradigmas son grupos de acuerdos unidos unos a otros que sirvan para crear determinados aspectos. Los paradigmas definen las formas de pensar, de actuar, de sentir con respecto a la socialización.

El trabajo virtual lleva consigo paradigmas distintos, pues presenta diferentes formas de pensamientos, de actuación y de apreciar la enseñanza.

Los conocimientos de los paradigmas de enseñanza nuevos, la forma para llevar nuevos liderazgos efectivos, y establecerlos a la comunidad, estar vigilantes en la mejora de su desarrollo, de su eficacia, es tarea necesaria, del que desarrolla esta enseñanza virtual.

Los liderazgos educacionales, elaboran planificaciones de temas, de opiniones que le plantean, de cada habilidad propuesta, de metodologías que permitan la transferencia de conocimientos con calidad a cada alumno.

El ser humano ha logrado sobrevivir y evolucionar, por su desarrollo cognoscitivo, por hacer efecto multiplicador de esos conocimientos, el aprendizaje de ello aun recientemente se puede observar.

Dimensión 2: Características del liderazgo

A través del liderazgo el ser humano en forma grupal se ha visto en la obligación de acatar y asumir acuerdos. Se cuenta con cada característica que diferencia a una persona de los llamados líderes.

Los líderes son aquellos que por cada característica propia que presentan caminan junto a su grupo de personas hacia el logro de algún propósito. Así mismo esta potencia las productividades, potencia la calidad, potencia las utilidades, cumpliendo así con sus propósitos. Con esto debemos reconocer cual es la misión que debe tener un docente, al formarse para ello, también debe formarse para asumir retos frente a los alumnos, retos para asumir la gestión en una dirección, retos para asumir la gestión de una UGEL, de una DRE.

Mayormente se tiene la idea equivocada al afirmar que los docentes autoritarios son líderes, más no es así, pues un maestro autoritario nunca es aceptado por todo el grupo, pues solo inspira temor, por tanto sus decisiones no son aceptadas por la misma coyuntura, las capacidades con las que cuenta para dirigir no se dan al cien por ciento, puede de por medio está el miedo.

En realidad, el liderazgo es otra cosa, el líder es suspicaz, hábil, atento, empático, asertivo.

El ideal de líder, que es compartido por la educación y los sistemas mercantiles, este hace frente a cada reclamo social en cuanto a las informaciones, en base al sistema nuevo de aprendizaje tales como Internet, la comunicación permanente y los usados en beneficio propio, para que los aplique o para su mejora en sus conocimientos o en el de los demás.

Junto a esto, el liderazgo deseable lleva a la corresponsabilidad en lo que concierne a la elección de líderes y la toma de decisiones, y busca recuperar el papel activo y definitorio en grupos de interés común, lo cual significa que no se debe someter a la dominación de ideales establecidos, sino que, como menciono antes, se debe asentar a la idea de encontrar el camino correcto. Dentro de todo esto, y para concluir, se puede decir que el buen líder siempre está influenciando para lograr cada competencia que lo lleve a la producción de algo, que le dé buen resultado, que permita lograr siempre la eficacia en el trabajo educativo.

5.3. Justificación de la investigación

La presente investigación tiene por finalidad brindar la percepción sobre el modelo educativo y los recursos humanos cómo una herramienta pedagógica, beneficiar las Instituciones Educativas, en busca de una solución constructiva, equilibrada, entre los entes educadores, logrando un desempeño eficiente, proactivo, competitivo y satisfactorio, estableciendo acciones de mejora; predisposición a la labor delegada, satisfacción de concurrencia, generando un clima institucional favorable, con una convivencia pertinente entre los actores educativos, en busca de una mejor calidad educativa.

Desde la visión educativa, estudiar en las organizaciones educativas aquellos comportamientos específicos como componentes del modelo

educativo y los recursos humanos que permite generar la preparación de programas de apoyo formativo para superar aquellas actitudes limitantes o debilidades actitudinales en el contexto educativo. En tal sentido, conocer el modelo educativo y los recursos humanos del centro de salud que servirá para la formación holística de docentes, orientándolos hacia mejoras en las diferentes competencias que favorezcan la misión y la visión organizacional.

Aporte científico es demostrar que el mejoramiento de los modelos educativos debe ser pertinente de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad en beneficio del estudiante de tal manera cuando egresan de las instituciones educativas tengan buenos desempeños y sean competentes en las actividades que realizan como profesionales.

5.4 . Problema

Las nuevas generaciones viven de manera intensa con la incorporación de las nuevas tecnologías. Está comprobado que las TIC jugaron un papel decisivo en los recientes acontecimientos del 2011 en Oriente Medio y Norte de África.

Por otro lado, su papel en la movilización de los grandes alumnos -la "Revolución Pingüina"- en Chile, en 2006, en la educación está bien documentado, pudiendo incluso alterar sus capacidades cognitivas.

De hecho, estos son los jóvenes que aún no conocen el mundo sin Internet, y para quienes la tecnología digital media gran parte de su experiencia.. (OECD/CERI, 2006, P.71)

Las escuelas se enfrentan a las necesidades de innovar en los métodos pedagógicos, si desean convocar y ser inspiradoras para las nuevas generaciones de jóvenes.

¿El modelo pedagógico actuales son útiles en la motivación de cada estudiante en su enseñanza? ¿Está el sistema escolar en proceso de formación para este cambio, de otra manera es pasivo el sistema escolar ante sus efectos? ¿La escuela capitaliza la capacidad, aptitud de este nuevo apéndice?

El sistema escolar se ve enfrentado a un cambio trascendental que va a llevar a la evolución de una formación que permitirá lograr un mejor desenvolvimiento en el desarrollo cognoscitivo. El estudiante debe ser preparado en actividades de vanguardia, debe renovarse académicamente de manera constante en las nuevas tecnologías, en sus nuevos usos, para resolver situaciones problemáticas, desarrollar su raciocinio, desarrollar su imaginación, aprender a trabajar con equipos, entre otros (Skills M, 2002).

El tema planteado está vinculado a cada dificultad que se presenta para la evaluación de cada beneficio al medir los desempeños, calidad en las gestiones del recurso humano en toda organización de administraciones públicas. No obstante, estas técnicas evaluativas de los desempeños, son temas interesantes en las administraciones públicas, son recomendadas por cada experto pues es el único lugar para la comprobación de cada aporte del recurso humano en todas las organizaciones, no hay mecanismo en las administraciones públicas que permitan este tipo de aplicación de cada técnica. Es necesario hallar cada mecanismo y criterio que permita una mejora en la ocupación de cada trabajador, de todo el sistema organizacional, de los productos de los monitoreos de cada indicador con respecto a Gestión y otros. Aun conociendo cada recomendación del experto, a los intereses de cada organización pública, es poca la experiencia realizada, La principal dificultad observada es metodológica, como tal este lleva a veces a dejar esta práctica, o simplemente no tomarla en cuenta. Mirando cada obstáculo que presenta la evaluación de los desempeños en cada organización pública, surgen hipótesis para explicar la dificultad que encuentra al afrontar estas cuestiones de gestionar cada recurso humano.

Es por ello que presento mi propuesta de modelo educativo para la formación del recurso humano en salud bucal, esto parte de la necesidad de aprendizajes en el progreso de cada competencia que permita un avance pertinente al conocimiento, manejo de instrumentos e equipos y materiales dentales y en la atención con calidad y eficiencia en cuatro manos para la atención al paciente.

Lo expuesto anteriormente permite hacer la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción sobre el Modelo Educativo con el desempeño de Recursos Humanos en su desempeño del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro- Chorrillos; 2017?

5.5. Conceptuación y operacionalización de las variables

A) Definición conceptual

(López, 2018), en el plano educativo nos dice que los modelos educativos guían a cada maestro para la planificación de sus planes de estudios, en la manera como se enseñara y aprenderá. Los modelos pedagógicos nunca son iguales de un año a otro, son diferentes según el contexto que se presenta debe adaptarse, los planes de estudios son evaluados periódicamente para ver los logros y dificultades de cada alumno.

Si hablamos de los derechos de propiedades intelectuales, encontramos al modelo de utilidad, este elaborado con la finalidad de resguardar diminutas creaciones exentas de patentes. Los modelos de utilidades son de diez años, el obtenerla requieren novedades y aplicaciones industriales. Los modelos de utilidades son categorías de propiedades intelectuales, atienden solo a los perfeccionamientos técnicos.

B) Definición operacional

De la variable Modelo Educativo se realizó una descripción según cada una de las dimensiones desde la percepción del personal asistencial respondiendo el cuestionario con la presentación de las siguientes alternativas de Totalmente en desacuerdo (1 pto), En desacuerdo (2 ptos), Indeciso (3 ptos), De acuerdo (4 ptos), Totalmente de acuerdo (5 ptos) y se le asignaron un determinado puntaje.

Asimismo, para medir cada una de las dimensiones y la variable se formularon valores finales:

Bueno : 46 - 75
Regular : 35 - 45
Deficiente : 15 – 34

5.5.1.2. Recursos humanos

A) Definición conceptual

El recurso humano cumple función vital en una organización, de tal manera que se consideren los activos críticos, siendo determinante para el triunfo o derrota de una empresa. Gary Becker a través de su escrito Human Capital, dice que el recurso humano se refiere a la capacidad productiva, competitiva, que el sujeto incorpora a través de las acumulaciones de aprendizajes ya sea general o específico, asociando a ello el concepto de capital, esta definición nos lleva a las ideas de almacenamiento de algo que se va acumulando, que puede o no ser usado. Tomamos también los mantenimientos entre ellos la salubridad, las motivaciones, el desarrollo de su personalidad, las capacidades para la toma de responsabilidades, la nutrición, etcétera.) (Becker, 1964, P.122)

B) Definición operacional

De la variable Recursos Humano se realizó una descripción según cada una de las dimensiones desde la percepción del personal asistencial respondiendo el cuestionario con la presentación de las siguientes alternativas de: Totalmente en desacuerdo (1 pto), En desacuerdo (2 ptos), Indeciso (3 ptos), De acuerdo (4 ptos), Totalmente de acuerdo (5 ptos) y se le asignaron un determinado puntaje.

Asimismo, para medir cada una de las dimensiones y la variable se formularon valores finales:

Bueno : 46 - 75
Regular : 35 - 45
Deficiente : 15 – 34

5.5.1.3.Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Modelo educativo	Tipos de gestión	Gestión directiva	1,2,3,
		Gestión pedagógica	
		Gestión administrativa	
	Uso de las tics	Aulas virtuales	4,5,6,
		Equipamiento moderno	
		Internet	
Plan de estudios	Fortalece proyecto	7,8,9,	
	Enfoca aprendizaje		
	Promueve liderazgo		
Recursos Humanos	Tipos de liderazgo	Participativo	10,11,12,
		Democrático	
		Autocrático	
	Características de liderazgo	Evaluar	13,14,15
		Tener perspectiva	
		Pensamiento positivo	

Nota: Elaboración propia.

5.6. Hipótesis

5.6.1. Hipótesis General

La percepción sobre el Modelo Educativo se relaciona directamente con el desempeño de Recurso Humano en el personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro- Chorrillos; 2017.

5.6.2. Hipótesis específicas

- a. La percepción tipos de gestión se relaciona directamente con la variable formación en recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillo; 2017.
- b. La percepción de uso de las Tics se relaciona directamente con la variable formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillo; 2017.
- c. La percepción plan de estudios se relaciona directamente con la variable formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos; 2017.

5.7. Objetivos

5.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre la percepción del modelo educativo y el desempeño de recurso humano del personal asistencial en salud bucal del centro de Salud San Genaro- Chorrillos; 2017.

5.7.2.Objetivos Específicos:

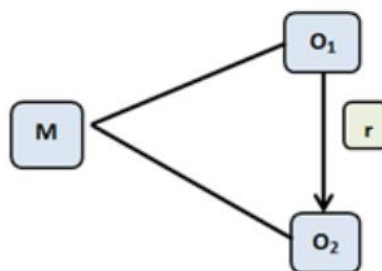
- a. Identificar el nivel de desempeño del Modelo Educativo desde la percepción del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos; 2017.
- b. Identificar el nivel de desempeño de la Formación de Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos; 2017.
- c. Establecer la relación entre el desempeño y tipos de gestión con el recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos; 2017.
- d. Establecer la relación entre la dimensión uso de las Tics con el desempeño recurso humano del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos; 2017.
- e. Establecer la relación entre la dimensión plan de estudios con el desempeño de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos; 2017.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, ya que según (Gomez Santibañez, 2010, P.187), el estudio correlacional comprende el estudio del cual se describe que la relación existente en cada variable, así mismo los usos de cada coeficiente de correlaciones. Cada coeficiente de correlación es un indicador matemático y aporta informaciones con respecto a los grados, intensidades y la dirección entre cada variable, como es el modelo educativo y el recurso humano. Se hace saber que no se manipulará variable alguna, solo se recogerá las informaciones a través de cuestionarios.

Como diseño de investigación se empleó el no experimental. Según (Smith & Davis, 2003, P.47) estos procesos para indagar, comprendiendo los problemas humanos o socialmente basados en complejos, en figuras holísticas estructurado con la palabra, al recoger la opinión detallada del informante, llevado este en ambientes naturales. En otras palabras, en esta investigación no se varia la variable. En una investigación no experimental solo se observa como tal se presentan los fenómenos, luego se analizan, es decir no se va a manipular ninguna variable, solo se observarán los fenómenos como se presentan. Es una investigación de corte transversal, pues solo se hará en un corte en el tiempo con la finalidad para realizar el estudio correspondiente.



Dónde:

M: Muestra

O1: Variable Modelo Educativo

6.2. Población y muestra

a) Población

(Arias, 2006, P.31) señala al grupo poblacional como la cantidad infinita o finita y define la población a un conjunto finito o infinito de recursos con característica común, que servirán para determinar la conclusión de este trabajo. La población está definida por el planteamiento problemático, por cada objetivo de estudio; por tanto, esta está formada por 134 participantes, aquí encontramos a los médicos, administrativos y técnicos del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos, como se detalla a continuación:

Tabla 1

Población del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos.

Personal asistencial	Nº Personas
Médicos	30
Administrativos	75
Técnicos	29
TOTAL	134

Nota: Reporte del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos.

b) Muestra

Según Arias (2006), la define como un subgrupo que representa y que ha sido extraída de la población.

Tamaño de la muestra. – Se consideró el Muestreo estratificado Aleatorio Simple, siendo la variable Cuantitativa se usó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{(N-1)e^2 + Z^2 PQ} \quad f = \frac{n}{N} > 0.05$$

Si el factor de corrección mayor del 5% se aplica
$$n_o = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Resolviendo tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(134 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 100.02$$

$$n_o = \frac{100}{1 + \frac{100}{134}} = 57.27 = 57$$

Dónde:

n_o = Tamaño de la muestra final siempre y cuando se exceda el 5%

n = Tamaño de la Muestra preliminar

N = Población ($N=134$)

Z : Valor Asociado a un nivel de confianza. ($Z=1.96$ si es 95% de Confianza)

D = Margen de error (0.05)

P = Probabilidad de ocurrencia

Q = Probabilidad de no ocurrencia.

Entonces teniendo un Nivel de Confianza del 95%, una Varianza de máxima (PQ=0.25) y un error de muestreo del 5% (D=0.05) y una Población de 134, se obtiene una muestra de 100 y realizando el factor de corrección, la muestra final es de 57.

A continuación, se detalla la muestra estratificada por año de estudio, utilizando la asignación proporcional $k=n/N$ donde se obtiene $k = 57/134 = 0,42$ y se obtiene la muestra por año que será escogida aleatoriamente utilizando una tabla de números aleatorios:

Tabla 2

La muestra del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos.

Personal Asistencial	Nº Personas
Médicos	13
Administrativos	32
Técnicos	12
TOTAL	57

Nota: Reporte del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La encuesta fue el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño

previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía, 1988, P.120).

Mientras que en los instrumentos, para los médicos, técnicos y administrativos del Centro de Salud, que participaron en la investigación, el instrumento empleado fue el cuestionario, el cual fue dos instrumentos de recolección de datos semi estructurado y constituido por 15 preguntas y el otro cuestionario por 24 preguntas, correlacionadas por cada indicador. Los criterios de construcción del instrumento de recogida de datos (cuestionario) serán los siguientes:

1. Todas las preguntas reflejaron lo señalado en el diseño de la investigación no experimental – correlacional.
2. Las preguntas del cuestionario estuvieron agrupadas por los indicadores de las variables con lo cual se logró una secuencia y orden en la investigación.
3. Cada pregunta fue elaborada con claridad, precisión y comprensión por las unidades de análisis seleccionadas.
4. No se sacrificó la claridad por la concisión, por el contrario, dado el tema de investigación hubo preguntas largas que facilitaron el recuerdo, proporcionando al encuestado más tiempo para reflexionar y favorecer una respuesta más articulada.
5. Las preguntas fueron formuladas con un léxico apropiado, simple, directo y que guarden relación con los criterios de inclusión de la muestra.
6. Para evitar confusión de cualquier índole, se refirieron las preguntas a un aspecto o relación lógica enumerada como subtítulo y vinculadas al indicador de la variable X.

La pre-codificación de las respuestas a las preguntas establecidas en el cuestionario se precisó en la siguiente tabla:

Tabla 3

Valoración de encuesta – cuestionario.

Ptje.	V a l o r a c i ó n
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indeciso
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Nota : Elaboración Propia.

Se realizó el juicio de experto y el análisis de fiabilidad con un valor de 0.892 (Alfa de Crombach)

6.4. Procesamiento y análisis de información

Para este paso se utilizó lo siguiente:

- **Estadística Descriptiva.**

Se recolectaron los datos y se aplicaron las técnicas de estadísticas descriptivas. (Llinas & Rojas , 2015), afirman que la estadística descriptiva está compuesta por diversos métodos como la recolección, presentación, análisis e interpretación de datos. Además, afirman que este análisis es muy básico.

- **Estadística Inferencial.**

Para la estadística inferencial se utilizaron diversas técnicas. (Llinas & Rojas , 2015) sostienen que este tipo de estadística es un conjunto de métodos y metodologías que usa en la obtención de cada conclusión con respecto a la población planteada en cada dato muestral tomadas de esa población”.

Se realizó la Prueba Chi Cuadrado (X^2), esta llevó al establecimiento de las relaciones existentes de cada variable y el coeficiente de correlación de Pearson, variando este coeficiente así -1.0 (correlación negativa perfecta) a +1.0 (correlación positiva perfecta), siendo estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales, como nuestras mediciones.

Dicho proceso se realizó haciendo uso del software SPSS v.23.

7. RESULTADOS.

7.1. Presentación de resultados

Para obtener los resultados del trabajo de investigación titulado “Modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal del centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017”, se empleó la estadística descriptiva e inferencial.

Para recolectar la información necesaria se emplearon cuestionarios que ayudaron a determinar la relación entre el modelo educativo y la formación de recursos humanos a una muestra de 13 médicos, 32 administrativos y 12 técnicos haciendo un total de 57 personas.

7.2. Análisis y descripción de resultados

7.2.1. Presentación de resultados de la variable Modelo Educativo.

Tabla 4

Nivel de percepción del personal asistencial del Centro salud San Genaro, Chorrillos. 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	35	61.40	61.40	61.4
Bueno	22	38.60	38.6	100,0
Malo	00	000	000	
Total	57	100.00	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 4, nos indica que al hacer el análisis del nivel de influencia del Modelo Educativo en el personal asistencial es regular el 61,40 % y que es bueno el 38.60%.

Tabla 5

Nivel de percepción de desempeño del Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	14.04	14.04	14.04
Regular	34	59.65	59.65	73.69
Bueno	15	26.32	26.31	100
Malo	00	00.00	00.00	00.00
Total	57	100.00	100	

Nora: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 5, nos indica que al hacer el análisis del nivel de desempeño de la Formación de Recursos Humanos del personal asistencial se encuentra con un 14.04 % como deficiente, un 59.65% como regular y bueno un 26.32%.

7.3- PRUEBA DE HIPOTESIS

A. Determinar cómo el modelo educativo se relaciona con la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

1. Formulación de la hipótesis:

H₀: No existe relación entre el modelo educativo y la formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

H₁: Existe relación entre el modelo educativo y la formación de recursos humanos en salud bucal del personal asistencial del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Tabla 6

Correlación ENTRE la percepción del modelo educativo y recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,572 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	28,785	6	,000
Asociación lineal por lineal	19,024	1	,000
N de casos válidos	57		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,28.

Nota: Elaboración propia.

El chi cuadrado con $X^2=28,572$; $gl = 6$; $p =0,000$, como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “El modelo educativo no se relacionan directamente con la formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017” y aceptamos la hipótesis alterna “El modelo educativo se relacionan directamente con la formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

Tabla 7:

Correlación entre la dimensión tipos de gestión con la variable recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,275 ^a	5	,005
Razón de verosimilitud	19,857	4	,032
Asociación lineal por lineal	21,240	1	,000
N de casos válidos	57		

a. 6 casillas (23,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Nota: Elaboración propia.

El chi cuadrado con $X^2=24,275$; $gl = 5$; $p =0,005$, como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “La dimensión tipos de gestión no se relacionan directamente con la variable recursos humanos en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017” y aceptamos la hipótesis alterna “La dimensión tipos de gestión se relacionan directamente con la variable recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

Tabla 8:

Correlación significativa entre la dimensión uso de las Tics con la variable recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,453 ^a	7	,043
Razón de verosimilitud	27,275	4	,002
Asociación lineal por lineal	21,032	1	,000
N de casos válidos	57		

a. 6 casillas (28,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Nota: Elaboración propia

El chi cuadrado con $X^2=23,453$; $gl = 7$; $p =0,043$, como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “La dimensión uso de los tics no se relacionan directamente con la variable recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017” y aceptamos la hipótesis alterna “La dimensión uso de los tics se relacionan directamente con la variable recursos humanos en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

Tabla 9:

Correlación entre la dimensión Plan de Estudios con la variable Formación Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,543 ^a	6	,034
Razón de verosimilitud	19,481	5	,001
Asociación lineal por lineal	20,017	1	,000
N de casos válidos	57		

- a. 6 casillas (24,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

Nota: Elaboración propia.

El chi cuadrado con $X^2 = 17,543^a$; $gl = 6$; $p = 0,034$, como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “La dimensión Plan de Estudios no se relacionan directamente con la variable Formación Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017” y aceptamos la hipótesis alterna “La dimensión Plan de Estudios se relacionan directamente con la variable Formación de Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017”

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Luego de haber hallado los resultados en la presente investigación, se procede a hacer la discusión y análisis correspondiente:

- La investigación no experimental tuvo como propósito determinar como el modelo educativo se relaciona con la formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017 y los resultados encontrados sobre el nivel de influencia del modelo educativo del personal asistencial del Centro salud San Genaro, es regular el 61,40 % y que es bueno el 38.60%; respecto al nivel de Formación de Recursos Humanos se encuentra con un 14.04 % como deficiente, un 59.65% como regular y en bueno un 26.32%.
- Sobre la correlación entre las variables Modelo Educativo y Formación en Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, se aplicó la prueba chi cuadrado con los siguientes resultados $X^2=28,572$; $gl = 6$; $p =0,000$ y como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “El Modelo Educativo no se relacionan directamente con la Formación de Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro y aceptamos la hipótesis alterna “El Modelo Educativo se relacionan directamente con la Formación de Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro.
- Además, la Correlación entre la dimensión Tipos de Gestión con la variable Formación en Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del centro de Salud San Genaro se aplicó la prueba chi cuadrado con los siguientes resultados $X^2=24,275$; $gl = 5$; $p =0,005$, y

como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “La dimensión Tipos de Gestión no se relacionan directamente con la variable Formación en Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro” y aceptamos la hipótesis alterna “La dimensión Tipos de Gestión se relacionan directamente con la variable Formación en Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro”

- Del mismo modo la correlación entre la dimensión Uso de las Tics con la variable Formación en Recursos Humanos del personal asistencial del centro de Salud San Genaro, se aplicó la prueba chi cuadrado con $X^2=23,453$; $gl = 7$; $p =0,043$, y como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “La dimensión uso de las tics no se relacionan directamente con la variable recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro” y aceptamos la hipótesis alterna “La dimensión uso de las tics se relacionan directamente con la variable recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro”.

Finalmente, la correlación entre la dimensión Plan de Estudios con la variable Formación Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, se utilizó la prueba chi cuadrado con $X^2 = 17,543^a$; $gl = 6$; $p =0,034$, y como la significancia es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula “La dimensión Plan de Estudios no se relacionan directamente con la variable Formación Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017” y aceptamos la hipótesis alterna “La dimensión Plan de Estudios se relacionan directamente con la variable Formación de Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017”.

Resultados diferentes obtuvo) (Aranciaga, 2015) en su trabajo: *“Construcción de modelos pedagógicos en entornos virtuales de aprendizaje propuesta institucional para la licenciatura de trabajo social en la Patagonia Austral”* donde concluye en repensar el Sistema Educativo Bimodal de la UNPA en función de las especificidades de la Carrera de grado Licenciatura en Trabajo Social en su conjunto y poder diseñar nuevas estrategias para el abordaje curricular en búsquedas de la innovación.

Del mismo modo en el trabajo realizado por (Ponce, 2015, Pag.85) los resultados son diferentes donde manifiesta que en el siguiente proyecto *"Modelos pedagógicos en la formación científica en estudiantes de las instituciones de educación superior de la Región Puno 2015"*, Los **resultados obtenidos con una muestra** dirigida a 72 docentes aplicándose una encuesta y el análisis de 14 sílabos. Para caracterizar las dimensiones de la formación científica se seleccionó una muestra de 188 estudiantes de los semestres superiores, el instrumento que aplicaron fue la encuesta en la que se aplicó la escala Likert, para la variable Modelos pedagógicos observándose que la mayor proporción de docentes, 61,11% con una escala buena y 6,04% con una escala mala demostrando que existe un buen modelo pedagógicos en relación en la formación científica en estudiantes y los resultados descriptivo de la variable formación científica, el 55% en una escala alta, el 40% en una escala regular y solo 5% en una escala baja .

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones.

- Se concluye que sobre la correlación entre las variables nivel del Modelo Educativo y Formación en recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, se relacionan directamente.
- Se concluye que la Correlación entre la dimensión Tipos de Gestión con la variable Formación en Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del centro de Salud San Genaro, se relacionan directamente.
- Se concluye que del mismo modo la correlación entre la dimensión Uso de las Tics con la variable Formación en Recursos Humanos del personal asistencial del centro de Salud San Genaro, se relacionan directamente.
- Se concluye, finalmente, la correlación entre la dimensión Plan de Estudios con la variable Formación Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, se relacionan directamente.

9.2.Recomendaciones

1. Fortalecer las capacidades de planeación, para que se traduzcan en mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje para el logro del perfil profesional, mediante el control de sus procesos m la alineación de sus estructuras organizacionales e implementar modelos educativos.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes observando y evaluando a los alumnos en su desempeño, así como evaluar con un enfoque formativo y promover la regulación de los aprendizajes.
3. Proponer un manual inductivo de manera dinámica apoyada en las TIC's que proporcione al estudiante información necesaria para ser utilizado en su desempeño con eficiencia y eficacia.
4. Diseñar y llevar a cabo procesos de capacitaciones en actualización de plan de estudios con un enfoque basado en competencias, que responda a las necesidades y exigencias del mercado laboral.

10. AGRADECIMIENTO

A nuestros profesores de la Universidad San Pedro de Chimbote, por sus acertadas enseñanzas en el desarrollo de los temas programados, su dedicación y conocimiento, facilitándonos el aprendizaje en la compleja ciencia moderna.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achinstein. (1967, P.56). *Ciencia Aplicada para un Modelo Pedagógico Educativo Funcional*. Barcelona: Grupo Oceano.
- Aranciaga, L. (2015). *Construcción de Modelos Pedagógicos en entornos virtuales de aprendizaje propuesta institucional para la Licenciatura de Trabajo Social en la Patagonia Austral*. Lima: PLANETA.
- Arias, L. (2006, P.31). *Funcionamiento y Percepción de las actividades en la Población a lo largo del Tiempo*. Lima: Futura.
- Becker, J. (1964, P.122). *Producción del conocimiento, Educación, Universidades, Investigación Científica, Desarrollo Social*. Nicaragua: Nevky.
- Bembibre. (2009, P.84). *Educación Pedagógica de los Últimos Siglos*. Lima: Planeta.
- Bournissen, L. (2017, Pag.147). *Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la universidad adventista del Plata*. Mexico: Editorial Seneca.
- Buendia, M. (1988, P.120). *Modelos pedagógicos para una Educación Formativa Científica y Análisis de aprendizaje*. Lima: Comercio.
- Chacaltana. (2015). *Gestión de Recursos Humanos y su relación con la calidad de atención de pacientes del servicio de otorrinolaringología y cirugía de cabeza y cuello del Hospital Nacional Luis N. Saenz PNP, Lima, 2015*. Lima: PLANETA.
- Duarte, G. (23 de Octubre de 2008). *ABC Conocimiento Pedagógico*. Obtenido de ABC Conocimiento Pedagógico: www.definicionabc.com/educacionpedagogica/economiaglobal.
- Duarte, G. (04 de Noviembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/economia/recursos.php>

- Gago. (1999, P.71). *Modelos Educativos como Disciplina Escolar* . Barcelona: Anagrama.
- Gallardo Pérez, M., & Torrandell Serra, O. (2005, P.24). *Modelo Pedagógico para la Participación del Alumno - Docente para una mejor Formación Educativa*. Mexico: ABC.
- García, O. (2017). *La investigación formativa: Modelo Pedagógico en educación Superior, Tesis para obtener el grado de maestría , UNIFE-PERÚ*. Lima: Planeta.
- Gómez Santibañez, L. (2010, P.187). *Metodología Investigativa Científica en el Estudio Correlacional y relativa*. Chicago: Harper Collins.
- Hawes, D. (1979, P.98). *Integración y planificación para el desarrollo Pedagógico de los alumnos y docentes*. D.F Mexico: Hola.com.
- López Montes, B. (04 de Marzo de 2018). *Significados.de*. Obtenido de Significados.de: <https://www.significados.com/modelo/>
- López, J. L. (2018, P.64). *Modelo Educativo como Índice de Coeficiencia para el Desarrollo del Alumno*. Bogotá: Séneca.
- López, M. (16 de Octubre de 2018). *Modelo Educativo Pedagógico*. Obtenido de Modelo Educativo Pedagógico: [http://www.significadosmodeloseducativos.com/liderazgo/Metodologia de enseñanza](http://www.significadosmodeloseducativos.com/liderazgo/Metodologia%20de%20enseñanza)
- Lugo, E. (2008). Formación de la Educación como desarrollo para una mejora Educativa y Pedagógica. *EDUCACION PUCP*, 23-29.
- Llinas, M., & Rojas, L. (2015). *Instrumentos Educativos Formativos para el desarrollo del alumno*. Lima: Capeco.
- Muñoz. (2016). Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño laboral de los Trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales. *Fondo Editorial*, 145.
- OECD. (25 de Noviembre de 2011). *OECD.COM*. Obtenido de OECD.COM: www.oecd-library.org/desarrolloeconomicolaboral/tecnologiasalternativas/educacionintegral.

- OECD/CERI. (2006, P.71). *Desempeño Educativo y Metodología para la Facultad de Estudios de Educación Superior*. Lima: Planeta.
- Ponce. (2015, Pag.85). *Modelos Pedagógicos en la Formación Científica en estudiantes de las instituciones de educación Superior de la Región Puno 2015*. Lima: BRUÑO.
- Raffino, M. E. (12 de Febrero de 2020). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/humano/>
- Raffino, M. (23 de Marzo de 2020). *Concepto del Conocimiento Humano y su Pedagógica*. Obtenido de Concepto del Conocimiento Humano y su Pedagógica: <https://Concepto.de/Humano>
- Ramirez, K. (1989). *Educación Formativa Pedagógica de Docentes y Estudiantes para el Desempeño Educativo*. D.F Mexico: Ántilope.
- Salía, B., & Bao, O. (1988). Enseñanzas de Educación Formativa y liderazgo para el desarrollo de los alumnos. *Hola.com*, 28-34.
- Skilbeck, H. (2008, P.23). *Organización y planificación de un estudiante en desarrollo*. Guatemala: Ladintex.
- Skills M, P. (2002). Educación ABC. *Educación ABC*, 13-16.
- Smith, L., & Davis, M. (2003, P.47). *Estadística para las ciencias de comportamiento Humano Educativo/ Tesis para obtener el grado de maestría de Pedagogía para el alumno*. Lima: Fondo Editorial.
- Unesco. (28 de Abril de 2013). *UNESCO PERÚ*. Obtenido de www.unesco.org/Aprendizajedesarrollo/educacionformativaorganizacional/.com
- Washington. (2014, P. 32). *Propuesta para el Diseño de un Modelo Educativo Integral para Capacitaciones Cooperativas*. Lima: Fondo Editorial.

12. ANEXO Y APÉNDICE

ANEXOS 1: MATRICES DE INVESTIGACIÓN

- **Matriz de Consistencia Lógica**
- **Matriz de Consistencia Metodológica**

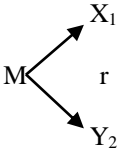
MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA

TITULO: “El Modelo educativo se relaciona con la formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017”.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>GENERAL</p> <p>¿Como el Modelo educativo se relaciona con la formación de recursos humanos del personal asistencia en salud bucal del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017?</p>	<p>GENERAL</p> <p>“El Modelo educativo se relaciona directamente con la formación de recursos humanos en salud bucal del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017”.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar como el modelo educativo se relaciona con la formación de recursos humanos del personal asistencial del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p>	<p><u>VARIABLE: Modelo Educativo</u></p> <p>Es el mejor modelo por sus características descriptivas (según Gutiérrez y Rodríguez 1997) este modelo de educación esta alcanzo todos los niveles incluidos las instituciones de educación superior. (Flores 2003). Señala que los modelos educativos por competencias están sustentados en tres ejes.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de influencia del Modelo Educativo desde la percepción del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño de la Formación del Recurso Humano desde la percepción del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017?</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La dimensión tipos de gestión se relaciona directamente con la variable formación en recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p> <p>La dimensión de uso de las Tics se relaciona directamente con la variable formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel de influencia del Modelo Educativo desde la percepción del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño de la Formación de Recursos Humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p> <p>Establecer la relación significativa entre la dimensión tipos de gestión</p>	

<p>¿Cómo el Modelo Educativo se relaciona con la Formación de Recursos Humanos desde la percepción del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017?</p>	<p>Chorrillos 2017.</p> <p>La dimensión plan de estudios se relaciona directamente con la variable formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p>	<p>con la variable formación en recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p> <p>Establecer la relación significativa entre la dimensión uso de las Tics con la variable formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p> <p>Establecer la relación significativa entre la dimensión plan de estudios con la variable formación de recursos humanos del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.</p>	<p><u>VARIABLE: Recursos Humanos</u></p> <p>“Los Recursos Humanos cumplen funciones vitales dentro de las organizaciones, al punto tal que pueden considerarse su activo crítico y el principal determinante del éxito o fracaso de cualquier organización o entidad. Según entiende Gary Becker en su obra Human Capital el concepto de Recursos Humanos alude a las capacidades productivas y competitivas que los sujetos incorporan por acumulación de conocimientos generales o específicos y además asocia el concepto al “capital” en estos términos.</p>
---	---	--	---

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
Básica	<p>El presente estudio es de enfoque cuantitativo y el diseño es correlacional.</p> <p>Esquema del diseño lineal. Según Hernández, Fernández y Batista (2010). La representación del diseño de la investigación es la siguiente:</p> 	<p>La población estará conformada por La población estará conformada por 134 personas entre personal médico y personal administrativo del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos</p> <p>N=134 estudiantes</p>	<p>Para realizar el presente estudio se ha trabajado en base a una muestra de 57 entre personal médico y personal administrativo del Centro de Salud San Genaro de Chorrillos</p>	<p>TECNICA: La Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario.</p>	<p>TECNICA DE JUICIO DE EXPERTOS:</p> <p>VALIDEZ TOTAL= V. CONTENIDO (juicio de expertos) + V.CRITERIO (proporción de rango).</p>	<p>MÉTODO COEFICIENT DE ALFA DE CRONBACH:</p>

12.1. Instrumentos

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS E INFORME DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objeto conocer su percepción sobre el Modelo educativo de cómo influyó en el personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017. Desde ya muy agradecido por su colaboración.

Marque solo una de las cinco alternativas por fila de acuerdo al siguiente detalle:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

#	PREGUNTAS					
X1	Los tipos de gestión					
01	Considera Ud. que la gestión directiva es la más adecuada en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017	1	2	3	4	5
02	Considera Ud. que la gestión pedagógica es la más adecuada en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017	1	2	3	4	5
03	Considera Ud. que la gestión administrativa es la más adecuada en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017	1	2	3	4	5
X2	El uso de Tics					
04	Considera Ud. que la gestión administrativa es la más adecuada en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San	1	2	3	4	5

	Genaro, Chorrillos 2017.					
05	Considera Ud. que el equipamiento es la más adecuado en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017.	1	2	3	4	5
06	Considera Ud. que el uso del internet es la más adecuado en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017.	1	2	3	4	5
#	PREGUNTAS					
X3	La importancia	1	2	3	4	5
07	Considera Ud. que el fortalecimiento de proyectos son los más adecuados en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017.	1	2	3	4	5
08	Considera Ud. que el enfoque del aprendizaje es el más adecuados en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017.	1	2	3	4	5
09	Considera Ud. que se promueve adecuadamente el liderazgo en el modelo educativo para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017.	1	2	3	4	5
Y1	Los tipos					
10	Considera Ud. que el Liderazgo participativo es el más adecuado en el Liderazgo educacional para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017.	1	2	3	4	5
11	Considera Ud. que el Liderazgo democrático es el más adecuado en el Liderazgo educacional para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017	1	2	3	4	5
12	Considera Ud. que el Liderazgo autocrático es el más adecuado en el Liderazgo educacional para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017	1	2	3	4	5

Y2	Las características					
13	Considera Ud. que la evaluación dentro del Liderazgo educacional es el más adecuado para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017	1	2	3	4	5
14	Considera Ud. que se cuenta con una adecuada perspectiva dentro del Liderazgo educacional para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017	1	2	3	4	5
15	Considera Ud. que se cuenta con un adecuado pensamiento positivo dentro del Liderazgo educacional para la formación de recursos humanos en salud bucal en el Centro de Salud San Genaro de Chorrillos 2017	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS E INFORME DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objeto conocer su percepción del desempeño del Recurso Humano del personal asistencial en salud bucal del Centro de Salud San Genaro, Chorrillos 2017. Desde ya muy agradecido por su colaboración.

Marque solo una de las cinco alternativas por fila de acuerdo al siguiente detalle:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	A	B	C	D	E
Características personales						
1	En el hospital presta atención a sus observaciones o consultas de los pacientes.					
2	Fue comprensivo con el paciente en el momento que ha sido atendido en el hospital.					
3	Siempre está dispuesto a ayudar al paciente si tiene alguna consulta o duda					
4	Cuando el paciente se apersona al hospital lo atiende cordialmente desde que ingresa.					
5	Conoce los procedimientos y/o trámites lo suficiente como para orientar al paciente en la realización de estos.					
6	Está especializado en el área que brinda servicios.					
7	Muestra respeto por las consultas e inquietudes de los pacientes.					
8	Cuando el paciente realiza un reclamo en el hospital, lo soluciona y/o responde en un tiempo prudente.					
9	Muestra hostilidad entre el personal del hospital.					
10	Cuando asiste el paciente se siente un ambiente agradable desde que ingresa.					
11	Respeto la fecha y horario que el paciente obtuvo en una consulta.					
12	Considera que en área de emergencia su atención es oportuna.					

Características institucionales					
13	En cuanto a las consultas externas, considera que el proceso es sencillo para el paciente.				
14	En cuanto al trámite para solicitar referencia o contra referencia considera que el proceso es sencillo para el paciente.				
15	Cree que es conveniente para el paciente el horario de atención establecido para consultorio externo.				
16	Cree usted que el horario de atención establecido para la parte administrativa es conveniente.				
17	Considera usted que el local con que cuenta el hospital es adecuado para los servicios que brinda.				
18	Le resulta sencillo llegar a las instalaciones del hospital.				
19	En el área de consultorio externo considera que el hospital, se encuentra equipado e implementado adecuadamente.				
20	En el área de emergencia considera que el hospital se encuentra equipado e implementado adecuadamente.				
21	Considera que la presentación en el hospital es adecuada para la labor que realiza con el paciente.				
22	Es apropiado el cuidado de los ambientes del hospital.				
23	Considera que ha cubierto la necesidad del paciente al ser atendido.				
24	Cree usted que el paciente se siente satisfecho en general con lo brindado por el hospital.				

ANEXOS 3: BASE DE DATOS

ANEXO 1: Presentación de los datos ingresados SPSS - 23

*CORDOVA-RAMIREZ-EDUARDO.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
4	EL_4	Numeric	8	0	Puedo entender...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
5	EL_5	Numeric	8	0	Siento que tart...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
6	EL_6	Numeric	8	0	Tratar con estu...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
7	EL_7	Numeric	8	0	Trato eficazme...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
8	EL_8	Numeric	8	0	Me siento "que...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
9	EL_9	Numeric	8	0	Creo que influy...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
10	EL_10	Numeric	8	0	Me he vuelto m...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Nominal	Input
11	EL_11	Numeric	8	0	Temo que este ...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
12	EL_12	Numeric	8	0	Me siento con ...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
13	EL_13	Numeric	8	0	Me siento frustr...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
14	EL_14	Numeric	8	0	Siento que esto...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
15	EL_15	Numeric	8	0	Me es indiferen...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
16	EL_16	Numeric	8	0	Trabajar directa...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
17	EL_17	Numeric	8	0	Me es fácil cre...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
18	EL_18	Numeric	8	0	Me siento esti...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
19	EL_19	Numeric	8	0	En este trabajo...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
20	EL_20	Numeric	8	0	Siento que ya n...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
21	EL_21	Numeric	8	0	En mi trabajo tr...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
22	EL_22	Numeric	8	0	Siento que mis ...	(0, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
23	CL_1	Numeric	8	0	Existen oportun...	(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
24	CL_2	Numeric	8	0	Se siente comp...	(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
25	CL_3	Numeric	8	0	El supervisor br...	(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
26	CL_4	Numeric	8	0	Se cuenta con ...	(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
27	CL_5	Numeric	8	0	Los compañero...	(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicore:ON

Escribe aquí para buscar

06:44 12/09/2020

*CORDOVA-RAMIREZ-EDUARDO.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

57: EL_1 4

Visible: 81 of 81 Variables

	EL_1	EL_2	EL_3	EL_4	EL_5	EL_6	EL_7	EL_8	EL_9	EL_10	EL_11	EL_12	EL_13	EL_14	EL_15	E
40	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
41	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
42	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	
43	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
48	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
49	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
54	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
57	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	
58																
59																
60																
61																
62																

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicore:ON

Escribe aquí para buscar

06:42 12/09/2020

ANEXO 2: ALFA DE CRONBACH

EL_17 EL_18 EL_19 EL_20 EL_21 EL_22 CL_1 CL_2 CL_3 CL_4 CL_5 CL_6 CL_7 CL_8 CL_9 CL_10 CL_11 CL_12
 CL_13 CL_14 CL_15 CL_16 CL_17 CL_18 CL_19 CL_20 CL_21 CL_22 CL_23 CL_24 C
 L_25 CL_26 CL_27 CL_28
 CL_29 CL_30 CL_31 CL_32 CL_33 CL_34 CL_35 CL_36 CL_37 CL_38 CL_39 CL_40 C
 L_41 CL_42 CL_43 CL_44
 CL_45 CL_46 CL_47 CL_48 CL_49 CL_50
 /SCALE('Modelo Educativo y Formación en Recurso Humano') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability
Scale: Modelo Educativo y Formación en Recurso Humano

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	72

IBM SPSS Statistics Processor is ready | Unicode:ON
 Escribe aquí para buscar | 06:55 12/09/2020