



Revista EDUCATECONCIENCIA.
Vol. 24 No. 25
E-ISSN: 2683-2836
CD-ISSN: 2007-6347
Periodo: octubre-diciembre 2019
Tepic, Nayarit. México
Pp. 148-172
Doi: <https://doi.org/10.58299/edu.v24i25.53>

Recibido: 11 de octubre del 2019
Aprobado: 20 de diciembre del 2019
Publicado: 30 de diciembre del 2019

**Influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los
profesionales de la salud**

**Influence of the associated factors in the certification of competencies of health
professionals**

Elsa Regina Vigo Ayasta
Universidad Federico Villarreal, Peru.
reginavigo27@gmail.com

Influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud

Influence of the associated factors in the certification of competencies of health professionals

Elsa Regina Vigo Ayasta

Universidad Federico Villarreal, Peru.
reginavigo27@gmail.com

Resumen

La certificación profesional acredita a las personas con las competencias necesarias para desarrollar funciones. El objetivo del estudio fue identificar la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en Lambayeque, Perú. La población estuvo conformada por 1,140 profesionales, entre los que se incluyen médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, nutricionistas, psicólogos, tecnólogos médicos y trabajadoras sociales. La muestra de 287 profesionales respondió un cuestionario de 30 preguntas sometido a validación y confiabilidad. Los resultados demostraron que los factores personales, sociales e institucionales tienen mayor influencia y los laborales tienen una influencia media en la decisión de acceder al proceso de certificación profesional.

Palabras Clave: Certificación profesional, competencia, profesional de la salud, factores asociados.

Abstract

Professional certification validate possession of key skills for the development of their functions. This article seeks to identify relationships between associated factors and the certification of competencies in a group of health professionals located in Lambayeque, Peru. The population under study is formed by 1,140 professionals including doctors, nurses, obstetricians, dentists, nutritionists, psychologists, medical technologists and social workers. A survey of 30 questions was made to a sample composed by 287 professionals. The instrument was validated and proved to be reliable. Results evidence a great influence from personal, social and institutional factors and a medium influence firm labor factors over the decision to begin the professional certification process.

Keywords: Professional certification, competence, health professional, associated factors.

Introducción

Los profesionales de la salud deben ofrecer servicios seguros y confiables demostrando las competencias específicas de acuerdo con las actividades y funciones a

desempeñar; siendo la acreditación profesional, mediante la certificación, el proceso que permite el recojo de evidencias, que las personas están dispuestas a cumplir, de acuerdo con las Normas de Competencias establecidas según la profesión y especialidad. (Ruiz, 2006). Por ello, la evaluación del desempeño laboral exige a las empresas tomar como colaboradores a profesionales que se desarrollen en el campo de la formalidad tomando en cuenta la necesidad de ofrecer un producto o servicio acorde a las necesidades y exigencias del mercado. (OECD/CAF/UN ECLAC, 2014). Siendo importante consolidar los aspectos educativos que las instituciones formadoras deberán asumir como reto para fomentar la actualización de planes curriculares tendientes a tomar en cuenta la capacidad cognitiva, el aprendizaje, la ética, el comportamiento conductual, la práctica y el desempeño; Según IPEBA (2012) estos aspectos, aunados a los enfoques tecnológicos, sociales, políticos y culturales se encuentran en constante evolución y evaluación lo que permitirá el planteamiento de nuevas propuestas técnico académicas tendientes al planteamiento de nuevas propuesta para optimizar las condiciones de las competencias laborales.

Asimismo, es importante señalar que en el Perú, el proceso de certificación tiene larga data, en el año 2006 se aprobó la Ley 28740 SINEACE (2016), la misma que está relacionada al planteamiento legal que sustenta el Sistema Nacional para la Evaluación, Acreditación de la Calidad Educativa, siendo entre otros aspectos, la certificación profesional como el proceso, claramente definido, y su cumplimiento una exigencia normativa de carácter obligatoria para los profesionales en Salud, Educación y Derecho, siendo optativa en las demás profesiones.

El SINEACE es reconocido como el organismo encargado de ofrecer la información concerniente a la Certificación Profesional según Mejía y Vargas (2015), con la Ley 28740, el SINEACE fortalece el desarrollo del Modelo de Certificación de Competencias Profesionales y acompaña a los Colegios Profesionales a acreditarse como entidades certificadoras responsables de la evaluación de competencias de los colegiados y el reconocimiento de la Certificación Profesional. Tomando en cuenta el proceso, fueron autorizados ocho colegios como entidades certificadoras, entre los cuales se mencionan al Colegio Profesional de los enfermeros, odontólogos, obstetras, químicos farmacéuticos, médico, nutricionistas, psicólogos y tecnólogos médicos. La vigencia para el funcionamiento como entidades certificadoras es de 5 años la misma que puede ser

renovada inmediatamente después de someterse a una nueva reevaluación técnica y cumplir con los estándares establecidos por el SINEACE.

Los colegios profesionales elaboran el mapa funcional base e identifican y validan las normas de competencia de la profesión identificando el propósito y las funciones; algunos de ellos, tienen normas aprobadas o están en proceso de revisión. En enfermería general se tienen aprobadas cuatro normas de competencias; atención integral, atención de control de crecimiento y desarrollo, inmunizaciones y promoción de la salud; tres normas en neonatología y siete normas en emergencias y desastres. Asimismo, existen normas de competencias para obstetras, tecnólogos médicos (laboratorio clínico, tecnólogo de radiología, fisioterapia y rehabilitación), psicólogo, químicos farmacéuticos, odontólogos, cirujano general, médico internista, médico ginecobstetra, nutricionistas y biólogos.

Las entidades certificadoras determinan el número de normas de competencias con las cuales certificarán a los profesionales afiliados a la institución. Según SINEACE (2015), el profesional de enfermería certificará sus competencias profesionales cuando demuestre con evidencias de conocimientos, de desempeño y producto que es competente en tres normas de competencia. En el caso de obstetricia está obligado a certificar en dos normas de competencia en forma obligatoria.

Para los profesionales médicos, es importante señalar que el Colegio Médico, tradicionalmente ha desarrollado la certificación y recertificación documental; ésta modalidad no está reconocida por la Ley 28740 en la cual se obliga a los profesionales de la salud a la Certificación de las Competencias Profesionales mediante el Proceso de Certificación aprobada por la Ley del SINEACE, la misma que incluye demostrar ser competente en la norma o normas de competencia que el profesional elija certificar, tomando en cuenta la evidencia de conocimiento, desempeño y producto de la norma elegida.

Finalmente, han pasado ocho años desde la implementación de la Certificación de los Profesionales de la Salud existiendo el siguiente número de profesionales certificados; 3898 (2015), 4953 (2016) y 4098 (2017). En el año 2016 los profesionales certificados fueron: 3118 enfermeras, 455 odontólogos, 660 obstetras, 52 psicólogos, 35 nutricionistas, 372 químico farmacéuticos, 20 médicos, 74 biólogos y 147 tecnólogos médicos. En el año 2017 fueron 1711 enfermeras, 1983 obstetras, 198 psicólogos, 34 nutricionistas, 36 químico

farmacéuticos, 15 médicos, biólogos 21 y 100 tecnólogos médicos (SINEACE, 2017). Las cifras representan un porcentaje reducido frente al número de profesionales de salud que laboran en entidades públicas y privadas a nivel nacional y el número de profesionales adscritos en los diferentes Colegios Profesionales. En tal sentido, y tomando en cuenta las evidencias y registros del número de personas certificadas resulta indispensable identificar los factores por los cuales los profesionales de la salud certifican sus competencias profesionales, asegurando que los procesos se desarrollen con eficiencia, efectividad, eficacia y responsabilidad social obteniendo como resultado un cuidado seguro y confiable. El estudio se realizó con el objetivo general de identificar la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud y los objetivos específicos fueron identificar la influencia de los factores personales, laborales, sociales e institucionales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud. La hipótesis del estudio fue que los factores asociados personales, laborales, sociales e institucionales en los profesionales de la salud tienen una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de la salud.

Revisión bibliográfica (marco teórico)

El estudio se sustenta en la teoría credencialista o de la certificación, sobre esta teoría Mejía y Vargas (2015) hace referencia la postura de algunos teóricos para quienes los títulos académicos son la “credenciales” que certifican los elementos claves para el desempeño laboral y que se solicitan en el momento de elegir al trabajador como parte del staff de colaboradores de la empresa. Cada individuo representa una unidad de análisis que da sustento a la capacidad que tienen para desarrollar las actividades y funciones que se le asignen apoyando fuertemente en la capacidad productiva de la empresa. Sin embargo, se requiere del apoyo educativo para la adquisición de competencias por el camino formal que cada país implementa, y que no necesariamente tiene relación con la experticia. Esta teoría surge, en gran medida, como objeción a una de las principales críticas realizadas a la Teoría del Capital Humano: la hipótesis de que lo que se aprende en el sistema educativo aumenta

directamente la productividad. Para esta teoría, la educación no efectúa ningún aporte a la capacidad productiva del individuo, sino que únicamente pone en evidencia ciertos rasgos apreciados por el sistema productivo, como la inteligencia, la perseverancia o la capacidad de trabajo. Algunos de los empleadores toman al nivel educativo como un indicador de la productividad en el trabajador. Los títulos o las credenciales y los años de estudio son para el empresario la “señal” indicadora de que el candidato al empleo puede ser productivo.

El sistema educativo simplemente actúa como una criba o filtro, etiquetando a las personas según la cantidad de exámenes que han superado con éxito (Mejía y Vargas, 2015). También, afirma que la certificación que se obtiene al término de un ciclo de preparación educativa fomenta gran expectativa en los empleadores, los mismos que relacionan la productividad con el número de horas académicas y duración de los estudios. En la certificación profesional, las personas que acceden a la evaluación obtienen la acreditación que es competente en la norma de competencia de acuerdo con la especialidad, pero no en todos los grupos y empleadores laborales lo relacionan con el aspecto económico.

La teoría descrita anteriormente se complementa con la teoría de competencias, la misma que busca organizar y definir las funciones en el trabajo, las cuales deben estar alineadas a la capacidad cognitiva, experticia y actitud de la persona. Lo que significa evaluar el desempeño laboral tomando en cuenta las normas establecidas no solo en el mapa funcional del profesional, sino también en el mapa funcional de la empresa. Según, Boyatzis (2008) se pueden identificar las competencias por función especializada, como gerenciales, administrativas, recursos humanos y liderazgo sustentadas en la evaluación organizacional y los resultados descritos en las organizaciones. En tal sentido, las personas deben adquirir las competencias necesarias para el desempeño que le permita lograr la satisfacción como integrante de una organización laboral y de un grupo familiar. Las competencias se adquieren con formación, capacidad y decisión para trabajarlas. La exposición de las personas debe radicar en la capacidad para demostrar que es competente para desarrollar la función asignada y que conforme pase el tiempo, esté en la capacidad de desarrollar nuevas competencias las mismas que requieren de esfuerzo y aptitud para continuar con el proceso de evaluación.

En la revisión de los antecedentes se identifican el estudio denominado evaluación por competencias en contextos clínicos dentro de la docencia universitaria en salud. Universidad del Rosario-Argentina. 2012, en la investigación se identifica el cambio en el desempeño clínico de los profesionales de la salud cuya motivación radica en la evaluación por competencias, siendo de suma prioridad que el facilitador académico desarrolle los dominios conceptuales y metodológicos en las distintas estrategias didácticas que contribuya en la evaluación formativa (Correa y Bautista, 2012).

Otro estudio es el de gestión del talento humano por competencias una aproximación teórica en el concepto de la nueva universidad Politécnica Andrés Bello. Venezuela. 2012, en la investigación, los docentes son los protagonistas del desarrollo de las competencias personales y profesionales tomando en cuenta el enfoque del yo en su capacidad integral para reconocer lo conceptual, lo práctico y aprender a ser y convivir en el enfoque ontológico de la complejidad contextual (Morillo, 2012).

En el estudio competencias laborales en médicos ocupacionales: Identificación, aprendizaje y desarrollo. Colombia. 2011, se identifican doce competencias laborales para la generación de ambientes laborales seguros con aspectos históricos de aprendizaje y el desarrollo de los sentimientos asociados a la obtención de competencias en un grupo de profesionales de la medicina ocupacional tomando en cuenta la dignidad del hombre productivo y su relación con la salud, el trabajo y la enfermedad (Cerro, 2011).

La certificación de competencias, empleando la evaluación, despierta hoy un interés creciente en muchos países. Esto puede explicarse por diferentes motivos: voluntad para evaluar la eficacia de unos sistemas de formación costosos, de asignarles objetivos que respondan a las nuevas demandas del mercado de trabajo, de mantener un cierto control como contrapartida de la tendencia a la descentralización y la necesidad de adaptación de las exigencias de la formación permanente (Bertrand, 2000).

Para la certificación de competencias profesionales es necesario cumplir con un proceso riguroso institucionalizado a nivel educativo y laboral o tomando en cuenta ambos. Adicionalmente la disposición, interés y deseo del individuo para demostrar que es competente en aspectos generales o específicos relacionados al mapa funcional de la profesión general o de acuerdo con la especialidad y se debe contar con entidades certificadoras autorizadas para la evaluación de competencias profesionales. En esencia, se

trata de que el colegio profesional, previamente autorizado, a través de sus evaluadores reconozca y valore las competencias profesionales que aceptan y declaran ejercer en virtud de la pertinencia institucional.

La certificación de las competencias profesionales forma parte del sistema funcional en el cual deberán someterse la población activa laboral para asegurar que lo ofrecido, en primer lugar, por el profesional y en segundo por el centro laboral contribuya a desarrollar servicios y productos de calidad (Lopez-Herreiras, 1996). Este aspecto permitirá alcanzar la satisfacción de los usuarios primarios y secundarios beneficiarios del servicio o de los productos, afirmándose que el desempeño de la calidad profesional es medible en su demostración empleando métodos verificables.

La certificación profesional es un proceso ordenado y sistematizado que inicia con la motivación e interés del individuo por demostrar que es competente para desarrollar actividades específicas relacionadas al mapa funcional de la profesión que ejerce. La decisión es libre y voluntaria para la mayoría de las profesiones, a excepción de la carrera de salud, derecho y educación en las cuales la ley del SINEACE plantea la exigencia en su cumplimiento (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2007). El profesional candidato a certificación realiza un autoanálisis para conocer si cumple con los requisitos para la evaluación de competencias, entre los cuales se menciona la sustentación documental de capacitaciones y acreditaciones de culminación del pregrado y cancelación de tasas previstas por el colegio profesional. La entidad certificadora será responsable de la difusión sobre la importancia de la certificación profesional como requisito para asegurar que los productos y servicios que se brinden obtengan la excelencia para lograr la satisfacción de los usuarios particulares y empresariales.

Para el proceso de evaluación de las competencias profesionales, los colegios deben elaborar las normas de competencias diferenciales según especialidad (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2015). En esa medida, los procesos cognitivos individuales se construyen diferencialmente y devienen de recurrir a una serie de constructos que discriminan, en uno u otro sentido, el carácter de la certificación de competencias profesionales. Existen elementos intrínsecos y extrínsecos, entre ellos se precisan (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU], 2012)

Factores asociados a la certificación profesional

Los factores asociados son características particulares que al confluir en forma individual o en conjunto influyen o no en la decisión de los profesionales en la certificación de competencia. Entre ellos se mencionan a los factores personales, laborales, sociales e institucionales.

Factores personales

Son características relacionadas con la vida de las personas, su estilo y actitud que han influenciado para la decisión de certificar competencias profesionales. Entre ellos se mencionan a la competencia cognitiva definida como el conocimiento teórico sobre materias específicas o especializadas empodera al individuo conceptualmente ofreciendo el sustento técnico para aceptar o rechazar la implementación o no de medidas tendientes al mejoramiento de procesos o el planteamiento de cambios en búsqueda de la verdad y la conveniencia operativa; las metas académicas, los programas de formación y capacitación son acreditados mediante certificaciones. Las entidades de formación establecen los requisitos y el perfil en los planes de capacitación. Las personas revisan y evalúan los parámetros y límites deseables para alcanzar los requerimientos necesarios para obtener los reconocimientos y la capacidad cognitiva; el desarrollo profesional por el cual las personas toman la decisión de mejorar su desempeño al sintonizar conocimiento y actuación; el estatus profesional en el cual las personas buscan en forma permanente posicionamiento y estatus profesional para alcanzar el reconocimiento de las personas que le rodean y la actualización de contenido siendo importante que las personas que culminan estudios profesionales o técnicos requieren actualizarse permanentemente para ser competitivos y mantenerse en el puesto de trabajo.

Factores laborales

Son características del ambiente laboral que influirán en la decisión de certificar competencias profesionales. Entre ellos se mencionan los ascensos promovidos por las personas a cargos directivos con mejoras económicas en sus remuneraciones previo a un proceso de evaluación selectivo; los incentivos son importantes para la motivación personal algunos de ellos son económicos, reconocimientos sociales o laborales; propuestas laborales la certificación profesional sirve de motivación personal para acceder a nuevas propuestas laborales en el campo de la especialidad y según la norma de competencia

certificada; rotación laboral la certificación profesional permite que la persona demuestre que es competente en el área de su especialidad; obligatoriedad legal, las personas e instituciones cumplen con las normas establecidas por ley. En la actividad pública y privada los requisitos se describen de acuerdo con los perfiles del cargo o puesto; en ambos casos, los requisitos se plantean de acuerdo con la normatividad laboral y la especialización del puesto; requisito laboral en el perfil de los cargos de instituciones públicas y privadas se establecen los requisitos para acceder a las plazas como especialistas o analistas; algunos de ellos existen por ley, y otros de acuerdo a lo establecido por la institución

Factores sociales

Son características que consideran las conexiones que se dan entre la persona y la sociedad para la decisión de certificar competencias. Entre ellos se mencionan al entorno empresarial, las personas asumen los requisitos que se plantea en el perfil del puesto a ocupar y buscan cumplir con las exigencias que el entorno empresarial a nivel de práctica pública o privada; el entorno familiar, cada miembro cumple un rol importante y trascendental. Los logros son reconocidos por todos y sirven como motivación permanente; el contexto socioeconómico, el desarrollo personal tiene relación directa con las variables sociales y económicas, las cuales generan motivaciones particulares que serán asumidas por el individuo (Rimachi *et al.*, 2014). En tal sentido, en algunos casos constituyen barreras para cumplir con los objetivos y metas y en otros, oportunidades para desarrollar la creatividad y medidas estratégicas de toma de decisiones; priorización familiar, en el ámbito familiar, no solo deben plantearse metas y objetivos, sino también planificar su priorización. Son de prioridad primaria, la satisfacción de las necesidades básicas y prioridad terciaria los aspectos relacionados al desarrollo y superación personal y familiar; éstas últimas se encuentran planificadas, pero no son prioritarias; profesionales certificados, las personas cumplen con metas y objetivos por requerimientos personales, incentivos, motivaciones grupales e institucionales o por imitación o tendencia. Contar con profesionales certificados asegura la calidad en los servicios y la satisfacción de los usuarios repercutiendo en el reconocimiento social y económico del profesional; reconocimiento social, las personas buscan alcanzar logros y satisfacción personal y familiar. El reconocimiento social es el resultado a posteriori del emprendimiento de los individuos, este no forma parte de la búsqueda constante ni permanente de los individuos y

planes curriculares, el sistema educativo y la formulación de esquemas de trabajo académico durante el proceso de pre y post grado serán propuestos tomando en cuenta las necesidades, repercusión laboral y las características del individuo como objetivo del sistema.

Factores institucionales (entidad certificadora).

Son características estructurales y funcionales de la entidad certificadora y su grado de influencia confiere la decisión para la certificación de competencias profesionales. Entre ellos se mencionan el plan para la difusión, la comunicación, en que se enmarca el impacto y los mensajes, los reactivos y speech tienen relación con el objetivo e interés común o no, generando interés por consumirlo; formulación de normas, las normas de competencia deben presentar el nivel técnico requerido para la formulación y aprobación. El punto inicial de las normas de competencia es el mapa funcional. Se formularán de acuerdo con la profesión o especialidad profesional. La validación de las normas es un procedimiento importante e ineludible como parte del proceso de la certificación profesional; normas a certificar, las personas desarrollan el proceso de autoevaluación en el análisis profesional de las competencias que poseen en relación a los conocimientos, destrezas y actitudes que tiene para diferentes áreas del desempeño profesional; actores institucionales, son responsables de facilitar y desarrollar las normas, los procesos, los planes de evaluación y el monitoreo de las operaciones; programación de evaluaciones, en el proceso de certificación profesional es clave la evaluación, para que exista evaluación se requieren de procesos establecidos, responsables de la evaluación y del evaluado; cuota de inscripción, la certificación profesional es un proceso que se lleva a cabo tomando en cuenta el trabajo en equipo de colaboradores que reúnen el perfil funcional para su desempeño, recursos materiales y equipos, disposición de áreas, difusión y el apoyo administrativo; actualización en normas de competencias, los profesionales que toman la decisión de certificar competencias serán evaluados en las normas de acuerdo al mapa funcional general o de especialidad; equipamiento de los centros evaluadores, la evaluación del desempeño se puede realizar en el mismo lugar de desempeño del profesional o en centros evaluadores, en ambos casos deberán reunir las condiciones ideales para demostrar la destreza y habilidad del evaluado.

Metodología

Población

La población estuvo constituida por 1,140 profesionales pertenecientes a ocho carreras: enfermería, obstetricia, químicos farmacéuticos, tecnólogos médicos, nutricionista, médicos y psicólogos registrados en los colegios profesionales. La muestra estuvo constituida por 287 profesionales de la salud.

El cálculo de la muestra se obtuvo con la fórmula para población finita:

$$n = \frac{N * Z_p^2 * q}{D^2 * (N - 1) + Z_p^2 * q}$$

Dónde: N = Total de la población, P = Proporción esperada, D = 10%, Z = 1.96 al cuadrado, Q= 1-p (0.90)

Tabla 1

Muestra calculada según profesión

Profesión	Población	Muestra
Médico	408	101
Enfermera	504	126
Obstetra	91	24
Odontólogos	10	3
Nutricionistas	27	7
Psicólogos	5	3
Tecnólogos médicos	80	20
Trabajadora social	15	3
TOTAL	1,140	287

Fuente: Elaboración propia.

En los criterios de inclusión, se tomaron en cuenta a todos los profesionales con experiencia profesional, que laboran en establecimientos de salud del nivel II de atención localizados en la Región de Lambayeque y que participaron voluntariamente.

Materiales

Como instrumento se empleó un cuestionario denominado Cuestionario factores asociados y certificación de competencias profesionales en salud, que tiene como objetivo identificar los factores que influyen en la certificación de competencias profesionales en salud. Constituido por tres (03) secciones. En la primera, se describen datos demográficos como: edad, sexo, profesión, años de servicio, entidad y condición laboral. La segunda contiene 30 reactivos o criterios alineados con la definición de las variables estudiadas, los cuales se dividen en ocho factores personales, ocho factores institucionales, siete factores laborales y siete factores sociales. La respuesta muy de acuerdo se contabiliza con 2 puntos; de acuerdo con 1 punto y en desacuerdo con 0 puntos. La valoración del cuestionario para los factores personales e institucionales por influencia alta 11-16, media 6-10, baja 0-5; factores laborales y sociales por influencia alta 11-14, media 6-10 y baja 0-5.

El instrumento fue validado por 10 expertos en certificación profesional. Además, fue sometido al control estadístico a través de la Prueba V de Aiken seleccionando 30 reactivos de condición “válido” con más de 0.96. La validez de constructo fue evaluada con prueba de correlación de Pearson identificándose que los dominios teóricos factores personales, factores laborales, factores sociales y factores institucionales presentaron valores de r de Pearson alrededor de 0,900 ($p < 0,000$) estadísticamente significativos en todos los dominios teóricos. Para la confiabilidad, se aplicó una Prueba Piloto a 30 profesionales de diferentes carreras de salud y evaluado con la prueba estadística Alfa de Cronbach obteniendo el resultado de 0.802 = Aceptable.

Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se cumplieron los siguientes pasos: obtención del permiso institucional correspondiente para la localización de los profesionales de acuerdo con el tipo de profesión, identificación de los profesionales de acuerdo al cálculo de la muestra, selección del lugar para la implementación del cuestionario, el mismo que fue en mutuo acuerdo entre el entrevistado y el entrevistador y la obtención del consentimiento informado para la participación en la investigación, descripción del cuestionario. Para el análisis de los datos se empleó la prueba estadística de chi Cuadrado, lográndose la comprobación de la hipótesis con cifras de significancia estadísticas.

Diseño

El estudio corresponde a una investigación cuantitativa con tipo de análisis bivariable, el diseño es observacional analítica y comparativa, de corte transversal.

Resultados y discusión

Las encuestas fueron aplicadas en el departamento de Lambayeque- Perú durante el año 2017. La mayoría de los encuestados son mujeres, quienes representan el 62,4%, mientras que los hombres constituyen el 37,6%. Respecto a la profesión, en su mayoría fueron enfermeras y médicos representando el 43,9% y 35,2% del total, contra el 12% referente a los odontólogos, asistentes sociales, tecnólogos médicos, nutricionistas y psicólogos (estos últimos solo representan el 1% de la muestra). Respecto a su estatus laboral, la muestra está conformada por profesionales contratados (53,7%) y nombrados (46,3%). La identificación de estos rasgos resulta vital para caracterizar a la población bajo estudio; asimismo, en referencia a los años de servicios de los encuestados.

Los resultados revelan que se trata de un grupo de profesionales de salud de reciente ingreso hasta los que poseen mayor antigüedad (alrededor de 30 años de servicio). En promedio, los encuestados poseen 7 años de servicios y tienen una edad promedio de 41 años, que puede fluctuar desde los 25 hasta los 63. Todas las encuestas tomadas resultaron válidas para la evaluación. Del total de la muestra, el número de profesionales realmente certificado constituye un valor muy bajo (6,6% del total). Además, a la pregunta de si planean certificarse este año, solo el 25,1% respondió de manera afirmativa, mientras que el 74,9% no planea hacerlo durante el mencionado periodo, corroborando lo afirmado por Zgaib (2014), según quien, el surgimiento del sistema de certificación dependerá del involucramiento de los actores sociales y empleadores. Para ello, será necesario institucionalizar el sistema educativo y productivo aunado a una política de certificación que motive y estimule que más profesionales sientan la voluntad propia de alcanzar la certificación profesional.

Para la presente investigación las hipótesis están relacionadas con la evaluación de los factores mencionados. Para ello, se ha realizado el análisis de resultados en base a lo

descrito en el acápite de procesamiento de datos. A partir de ello, se puede establecer que los factores personales, laborales, sociales e institucionales sí presentan influencia en el proceso de certificación; sin embargo, a través de pruebas estadísticas, se comprobó que la relación de solo dos de los factores mencionados resulta significativa. En este sentido, se valida que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que los factores personales y sociales tienen una influencia directa y alta sobre el proceso de certificación en la Región de Lambayeque en los profesionales certificados. Para el grupo de profesionales de la salud no certificados, los resultados indican que estos mantienen una influencia media, pero igualmente significativa.

Hipótesis Estadística Operativa (1)

Los Factores Personales, en relación con competencias cognitiva, metas académicas, desarrollo profesional, estatus profesional y actualización de portafolio [No/Sí] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 2

Influencia de factores personales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	1	5,3	50	18,7	51	17,8
Influencia Media	5	26,3	152	56,7	157	54,7
Influencia Alta	13	68,4	66	24,6	79	27,5
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 3

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores personales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	Gf	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,151	2	,000
Razón de verosimilitud	15,084	2	,000
Asociación lineal por lineal	13,039	1	,001
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las Tablas 1 y 2, en el 68.4% de los encuestados certificados, los factores personales tuvieron una influencia alta y en el 56.7% de los encuestados no certificados una influencia predominantemente media y estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0,001) al momento de certificarse.

Hipótesis Estadística Operativa (2)

Los Factores Laborales, en relación con ascensos, incentivos, propuestas laborales, rotación laboral, cultura organización, obligatoriedad legal y requisito laboral [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 4

Influencia de factores laborales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	4	21,1	94	35,1	98	34,1
Influencia Media	8	42,1	126	47,0	134	46,7
Influencia Alta	7	36,8	48	17,9	55	19,2
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 5.

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores laborales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,431	2	,109
Razón de verosimilitud	3,926	2	,140
Asociación lineal por lineal	3,760	1	,052
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las tablas 3 y 4, a partir de los resultados se observa que tanto en los profesionales certificados (42.1%) como en aquellos que aún no lo están (47.0%), los factores laborales tienen una influencia media y no estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0,109). Sin embargo, se observa que estos factores tuvieron una influencia alta para una mayor proporción de encuestados del grupo certificado (36,8%) que en el que no está certificado (17,9%).

Hipótesis Estadística Operativa (3)

Los Factores Sociales en relación con el entorno empresarial, entorno familiar, contexto socioeconómico, priorización familiar, profesionales certificados, reconocimiento social y planes curriculares [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 6

Influencia de factores sociales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	6	31,6	103	38,4	109	38,0
Influencia Media	5	26,3	120	44,8	125	43,6
Influencia Alta	8	42,1	45	16,8	53	18,5
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 7

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores sociales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	G1	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,764	2	,002
Razón de verosimilitud	6,460	2	,040
Asociación lineal por lineal	3,476	1	,062
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las Tablas 5 y 6, en el 42.1 % de los encuestados certificados, los factores sociales tienen una influencia alta y en el 44.8 % de los encuestados no certificados una influencia media y una relación estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0.002). Sin embargo, esta clase de factores no parece ser totalmente determinante en el grupo de profesionales no certificado, pues tiene una influencia media.

Hipótesis Estadística Operativa (4)

Los Factores Institucionales, entidad certificadora en relación con plan de difusión, formulación de normas, número de normas a certificar, actores institucionales, programación de evaluaciones cuota de inscripción, actualización en normas de competencia, equipamiento de centros evaluadores [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 8

Influencia de factores institucionales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	1	5,3	31	11,6	32	11,1
Influencia Media	7	36,8	152	56,7	159	55,4
Influencia Alta	11	57,9	85	31,7	96	33,4
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 9

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores institucionales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	G1	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,532	2	,063
Razón de verosimilitud	5,226	2	,073
Asociación lineal por lineal	4,708	1	,030
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las tablas 7 y 8, en el 57.9 % de los encuestados certificados, los factores institucionales tuvieron una influencia alta y en el 56.8 % de los encuestados no certificados tuvieron una influencia media y no estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0.63). Al igual que en los factores anteriores, existen divergencias entre el grupo de profesionales certificados y no certificados.

La certificación de competencias permite identificar lo que el mercado laboral requiere como profesionales (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU], 2012); de esta manera, motiva a que la fuerza laboral se encuentre en permanente actualización, asegurando que el profesional de salud brinde servicios y productos de calidad. En la presente investigación se evalúan las variables relacionadas a la certificación profesional y los factores intervinientes para acceder a la certificación profesional del personal de los servicios de salud. El campo de la salud constituye un área sensible y cuyo desenvolvimiento depende directamente de la percepción de las personas que reciben el servicio, lo cual permite la calificación de la satisfacción de los pacientes en diferentes niveles.

Los datos recogidos por el cuestionario revelan que, independientemente de su estado de certificación, la población en estudio considera que los factores personales, sociales, laborales e institucionales poseen una influencia media dentro de su decisión de certificación; asimismo, consideran que los factores laborales y sociales son los menos determinantes al momento de tomar la decisión de certificarse, ya que el 34% y el 38% los califica como factores de influencia baja. Por el contrario, los factores institucionales y personales parecen ser los que se consideran de mayor influencia, ya que más del 70% de la muestra en ambos casos, los encasilla como factores influyentes; es decir, que poseen una influencia alta o media.

Los resultados arrojan que los factores personales tuvieron una influencia alta sobre el grupo de profesionales de la salud que ya se encuentra certificado. Estos aspectos tienen relación con la programación de metas y posicionamiento profesional. Esta relación es estadísticamente significativa y no responde únicamente al azar, lo cual se valida a través de las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, quienes reflejan la relación efectiva entre la variable de tratamiento (certificación) y control (influencia de factores personales). En este sentido, se esperaría que el proceso de certificación se desarrolle con

mayor incidencia en aquellos profesionales que mantengan un conjunto de metas académicas claras y que, además, asocien dicho proceso con la obtención de un mejor estatus y nivel de desarrollo profesional; asimismo, se observa que los factores personales tienen una importancia media para el grupo de profesionales de la salud que no está certificado. Este hallazgo se relaciona con lo propuesto por Hager y Beckett (1995), respecto a que las características o competencias tienen un cierto orden o jerarquía: motivación y personalidad se mueven en el nivel de la subconsciencia: autoimagen en relación con el estatus que el profesional desea obtener para el reconocimiento social y laboral; sin embargo, el proceso de la certificación implica repaso, tiempo y costo, aspectos relevantes a tomar en cuenta previamente a los procesos de certificación.

Respecto a los factores laborales, la evidencia recogida exhibe que estos tuvieron una influencia media en el grupo que ya se encuentra certificado y el que está aún por certificarse; sin embargo, estos hallazgos no son estadísticamente significativos según las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, las cuales reflejan la no asociación entre las referidas variables. Esto se relaciona con el escaso compromiso de las instituciones laborales en la implementación de los términos legales de la certificación profesional, la misma que dependerá de la actitud de gerentes y empresarios sobre la apreciación en el coste y las ventajas de trabajar con empleados certificados. Esto se encuentra en línea con lo planteado por Carrasco (2015), según el cual es de primordial necesidad fomentar en los empleadores la generación de incentivos para que un mayor número de profesionales se motiven para alcanzar la certificación profesional. Con esto se infiere que muy probablemente, la base de incentivos laborales, así como la posibilidad de rotación laboral o la obligatoriedad del proceso no está siendo lo suficientemente rígida para promover la certificación entre los profesionales de salud. La causa puede recaer en que, o bien no se encuentran lo suficientemente claros los beneficios o bien no se encuentra un incentivo negativo lo suficientemente perjudicial como para acceder al mencionado proceso. Al identificar el profesional de salud que su nivel laboral y remunerativo no experimenta una mejora sustancial, difícilmente accederán a someterse a nuevas experiencias evaluativas.

En el caso de los factores sociales, los resultados exhiben que estos tienen una influencia alta en los profesionales que ya se encuentran certificados; sin embargo, para el

caso de los no certificados, este factor no resulta tan determinante, pues tiene una influencia media. Al igual que con los factores personales, la evidencia recogida respecto a los factores sociales y la certificación profesional expresa que estas poseen una relación estadísticamente significativa. Ello se ratifica a través de las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, la cual refleja la asociación entre las referidas variables. Tomando en cuenta los factores sociales, se afirma que, la decisión de obtener la certificación profesional se fortalece cuando se percibe una mayor validación del proceso desde el entorno familiar, económico, empresarial o social. De la misma manera ocurre si es que este se encuentra dentro de un plan curricular o si el profesional está rodeado de pares certificados.

Para el caso de los factores institucionales, igual que los anteriores, existen divergencias entre el grupo de profesionales certificado y el no certificado, debido a que, las condiciones estructurales de infraestructura, equipamiento y normatividad pueden considerarse teóricamente influyentes para tomar la decisión de acceder o no al procedimiento de la certificación profesional. En tal sentido, los resultados hacen referencia que, en el primero, el factor institucional tiene una influencia alta, mientras que en dentro del segundo, este mantiene una influencia media, debido; sin embargo, las pruebas estadísticas aplicadas expresan que los datos no poseen una relación estadísticamente significativa y que de exhibirse alguna, esta puede asociarse netamente al azar. Ello se ratifica a través de las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, la cual refleja la no asociación entre las referidas variables. Por ello, muy probablemente, las medidas institucionales no resultan lo suficientemente atractivas para los profesionales de salud, considerando de importancia la actuación de los actores institucionales, la flexibilidad en la programación de las evaluaciones, el valor monetario de la cuota de inscripción, el equipamiento de centros evaluadores, la programación de cursos de actualización relacionados a las normas de competencia a certificar y el equipamiento del centro evaluador. En tal sentido, los gestores de las entidades certificadoras deberán demostrar la capacidad de gestión para implementar las medidas correctivas para el desarrollo de estrategias, planes y proyectos tendiente a mejorar la motivación y el acceso a los procesos de certificación profesional.

Se puede afirmar que los factores laborales y sociales resultan ser los de menor influencia al momento de tomar la decisión de certificarse. Por el contrario, los factores institucionales y personales son considerados factores influyentes, es decir, que cuentan con una influencia alta o media. Sin embargo, los factores personales tienen una influencia alta y estadísticamente significativa en el proceso de certificación profesional de los profesionales de la salud. Esto se debe a que se reconoce que la certificación fomenta el logro de metas y la actualización de contenidos, así como el desarrollo y el estatus profesional.

En cuanto a los factores laborales tienen una influencia media en la certificación de competencias de los profesionales de la salud, sin embargo, esta no es estadísticamente significativa. La obligatoriedad como requisito para obtener un contrato laboral es un aspecto importante para tomar en la decisión de certificar competencias profesionales; asimismo, los factores sociales tienen una influencia alta y estadísticamente significativa en el proceso certificación de competencias de los profesionales de la salud. La priorización de los gastos familiares y la evaluación de los ingresos económicos son aspectos relevantes para tomar la decisión de participar en el proceso de evaluación.

Finalmente, los factores institucionales tienen una influencia alta en la certificación de competencias de los profesionales de la salud, sin embargo, esta no es estadísticamente significativa. La flexibilidad en la programación de las evaluaciones, el valor monetario de la cuota de inscripción, el equipamiento de centros evaluadores, la programación de cursos de actualización relacionados a las normas de competencia a certificar y el equipamiento del centro evaluador se consideran como factores institucionales relevantes.

Conclusiones

Los factores laborales y sociales resultan ser los de menor influencia al momento de tomar la decisión de certificarse. Por el contrario, los factores institucionales y personales son considerados factores influyentes, es decir, que cuentan con una influencia alta o media.

Los factores personales tienen una influencia alta y estadísticamente significativa en el proceso de certificación profesional de los profesionales de la salud. Esto se debe a que

se reconoce que la certificación fomenta el logro de metas y la actualización de contenidos, así como el desarrollo y el estatus profesional.

Los factores laborales tienen una influencia media en la certificación de competencias de los profesionales de la salud, sin embargo, esta no es estadísticamente significativa. La obligatoriedad como requisito para obtener un contrato laboral es un aspecto importante a tomar en la decisión de certificar competencias profesionales.

Los factores sociales tienen una influencia alta y estadísticamente significativa en el proceso certificación de competencias de los profesionales de la salud. La priorización de los gastos familiares y la evaluación de los ingresos económicos son aspectos relevantes para tomar la decisión de participar en el proceso de evaluación.

Los factores institucionales tienen una influencia alta en la certificación de competencias de los profesionales de la salud, sin embargo, esta no es estadísticamente significativa. La flexibilidad en la programación de las evaluaciones, el valor monetario de la cuota de inscripción, el equipamiento de centros evaluadores, la programación de cursos de actualización relacionados a las normas de competencia a certificar y el equipamiento del centro evaluador se consideran como factores institucionales relevantes.

Referencias

- Bertrand, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid, España: Cooperación Iberoamericana. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001085/108523so.pdf>
- Boyatzis, R. (2008). Competences in the 21st century. *Journal of Management Development*, 5-12.
- Carrasco, V. (2015). Los escenarios posibles de la certificación profesinal en el Perú 2015-2021. SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. Lima-Perú.
- Cerro, M. (2011). Competencias laborales en médicos ocupaciones: Identificación, aprendizaje y desarrollo. (U. P. Bolivariana, Ed.) *Informes psicológicos*, 12(2), 77-102. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1722/1836>.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU]. (2012). *Compendio Técnico-Normativo. Criterios y Estándares para la Certificación Profesional en el Perú*. Lima, Perú: CONEAU.

- Correa, E., y Bautista, J. (2012). La importancia de la evaluación por competencias en contextos clínicos dentro de la docencia universitaria en salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(1), 73-82.
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/7471?show=full>
- Hager, P., y Beckett, D. (1995). Philosophical underpinnings of the integrated conception of competence. *Educational Philosophy and Theory*, 27 (1), 1-24.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica [IPEBA]. (2012). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias. Perú. 1990-2010*. Lima: IPEBA.
- Lopez-Herreiras, J. (1996). *Tratado de pedagogía general*. Madrid: Playeur.
- Mejía, V., y Vargas, L. (2015). Estudio cualitativo sobre la percepción social sobre la certificación de competencias profesionales de enfermeras y enfermeros del Colegio de Enfermeros del Perú. Consejo Regional III. Lima Metropolitana. En SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional calidad del ejercicio profesional en el Perú*. 194-230. Lima: SINEACE.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2007). *Decreto Supremo N° 018. 2007-ED Reglamento de la Ley 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Lima.
- Morillo, B. (2012). Gestión del talento humano por competencias. Una aproximación teórica en el contexto de la nueva Universidad Politécnica Andrés Bello. *Gestión y gerencia*.6(2),48-69.
http://bibvirtual.ucla.edu.ve/db/psm_ucla/edocs/gyg/Vol6Nro2/articulo06-02-03.pdf
- OECD/CAF/UN ECLAC. (2014). *Perspectivas económicas de América Latina 2015: Educación, competencias e innovación para el desarrollo*. Paris: OECD Publishing.
- Rimachi, S., Cabana, E., & Rodríguez, P. (2014). *Percepción sobre el Proceso de Certificación Profesional de enfermeras del Primer Nivel de Atención. Paucarpata*. Arequipa: Colegio de Enfermeros Consejo Regional V.
- Ruiz, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educare*, 38, 133-150.
www.raco.cat/index.php/Educar/article/viewFile/72352/82606
- SINEACE. (2015). *Compendio Técnico Normativo. Criterios y estándares para la certificación profesional en el Perú. Segunda Edición*. Lima: SINEACE.
- SINEACE. (2017). *Memoria Institucional*. Lima: SINEACE.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2016). *Marco de referencia y nuevo modelo de certificación de personas*. Lima, Perú: SINEACE.
- Zgaib, M. (2014). Surgimiento de sistemas de certificación: la experiencia colombiana. *Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en Perú: Aportes de la certificación de competencias y nuevos desafíos*. Lima.