



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **Tesis**

Capacitación profesional y desempeño laboral del personal de salud de la  
Subgerencia de Proyectos Especiales - Gerencia de Oferta Flexible. EsSalud, 2023

**Para optar el Grado Académico de**  
Maestro de Gestión en Salud

#### **Presentado por:**

**Autora:** Molina Sotomayor, Doris Ruth


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3395-4383>

**Asesora:** Dra. Casana Jara, Kelly Milagritos

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7778-3141>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, Doris Ruth Molina Sotomayor Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “Capacitación profesional y desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de proyectos especiales - Gerencia de oferta flexible. EsSalud, 2023” Asesorado por el docente: Casana Jara, Kelly Milagritos Con DNI 43562136 Con ORCID 0000-0002-7778-3141 tiene un índice de similitud de (12) (DOCE)% con código oid:14912:493202984 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

**En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:**

---

---

---

---

---

---

---

---



.....  
 Firma de autor 1  
 Doris Ruth Molina Sotomayor  
 DNI: ...09465115.....

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma  
 Dra. Kelly Milagritos Casana Jara  
 DNI: 43562136

Lima, 06 de setiembre de 2025

## **Dedicatoria**

A mi madre que siempre me inspira para seguir adelante, por su fortaleza y amor a sus hijos.

A mis hijos Brenda y Bruno, porque ellos me llenan de energía, alegría y felicidad para lograr mis objetivos y metas.

## **Agradecimiento**

A mis docentes de la Universidad Norbert Wiener que me motivaron a lograr terminar mi objetivo por su exigencia y calidad de enseñanza.

A mis familiares, mamá, hermanos, hijos, amigos y colegas que me alentaron a terminar mi trabajo de tesis.

## Índice general

	Pág
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general .....	v
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
Introducción .....	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1 Planteamiento del problema .....	2
1.2 Formulación del problema .....	5
1.2.1 Problema general .....	5
1.2.2 Problemas específicos .....	5
1.3 Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general .....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación.....	7
1.4.1 Teórica .....	7
1.4.2 Metodológica .....	7
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Limitaciones de la investigación .....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	9
2.1 Antecedentes de la investigación .....	9
2.2 Bases teóricas.....	14
2.3 Formulación de hipótesis .....	19
2.3.1 Hipótesis general .....	19

2.3.2 Hipótesis específicas .....	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	21
3.1. Método de investigación .....	21
3.2. Enfoque investigativo.....	21
3.3. Tipo de investigación .....	21
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo .....	22
3.6. Variables y operacionalización .....	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1. Técnicas .....	26
3.7.2. Descripción.....	26
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9. Aspectos éticos.....	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	31
4.1 Resultados .....	31
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados .....	31
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	36
4.1.3. Discusión de resultados .....	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	46
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones .....	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS .....	56
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	56
Anexo 2: Instrumentos.....	58
Anexo 3: Validez del instrumento .....	64

Validador 3.....	72
Validador 4.....	76
Validador 5.....	80
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	84
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	92
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	93
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, .....	95
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin .....	96

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Variables y operacionalización	23
Tabla 2. Validez de los instrumentos	27
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	28
Tabla 4. Características de la población	30
Tabla 5. Niveles de capacitación profesional	31
Tabla 6. Niveles de capacitación profesional	32
Tabla 7. Niveles de desempeño laboral	33
Tabla 8. Niveles de desempeño laboral según dimensiones	34
Tabla 9. Correlación de las variables capacitación profesional y desempeño laboral	36
Tabla 10. Correlación de la dimensión desarrollo profesional y desempeño laboral	37
Tabla 11. Correlación de la dimensión aprendizaje profesional y desempeño laboral	38
Tabla 12. Correlación de la dimensión servicio profesional y desempeño laboral	39
Tabla 13. Correlación de la dimensión compromiso profesional y desempeño laboral	40

## Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Niveles de capacitación profesional	31
Gráfico 2. Niveles de capacitación profesional según dimensiones	32
Gráfico 3. Niveles de desempeño laboral	33
Gráfico 4. Niveles de desempeño laboral según dimensiones	34

## Resumen

**Objetivo:** establecimiento de las correlaciones entre la capacitación a profesionales al desempeñarse laboralmente en la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023. **Materiales y métodos:** Existen algunos servicios de rayos x y tomografía en provincias donde el personal no está adecuadamente capacitado para realizar exámenes de rutina y de emergencia. Asimismo, se asumió una ruta metodológica bajo el enfoque cuantitativo, tipología básica, diseñándose de modo no experimental de corte transeccional, nivel correlacional, método hipotético deductivo. Se contó con un grupo poblacional conformado por 85 tecnólogos médicos de radiología y personal de salud, con una muestra censal. Para recabar datos se consideró la encuesta como técnica investigativa contando con las herramientas: cuestionario de capacitación profesional, y otro, de desempeño laboral con valoración Likert. **Resultados:** Los resultados reflejaron prevalencia por los niveles medios con un 42.4% y 52.9% para ambas variables respectivamente. **Conclusión:** Se concluye, que hay correlación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, aplicando el estadístico de Spearman calculó correlación alta positiva con una sig. bilateral  $< 0.05$ .

**Palabras clave:** Capacitación profesional, desarrollo profesional, compromiso profesional, desempeño laboral.

## Abstract

**Objective:** To establish the relationship between professional training and the job performance of health personnel of the Special Projects Sub-Management of the Flexible Offer Management, ESSALUD, year 2023. **Materials and methods:** There are some x-ray and tomography services in provinces where the staff is not adequately trained to perform routine and emergency examinations. Likewise, a methodological route was assumed under the quantitative approach, basic typology, designed in an experimental way with a cross-sectional cut, correlational level, hypothetical-deductive method. A population group made up of 85 radiology medical technologists and health personnel was counted, with a census sample. To collect data, the survey was considered as a research technique, with the following tools: a professional training questionnaire, and another, on job performance with a Likert rating. **Results:** The results reflected prevalence by the average levels with 42.4% and 52.9% for both variables respectively. **Conclusion:** It is concluded that there is a correlation between professional training and the job performance of health personnel of the Special Projects Sub-management of the Flexible Offer Management, ESSALUD, applying the Spearman statistic, a high positive correlation was calculated with a bilateral sig.  $< 0.05$ .

**Key words:** Professional training, professional development, professional commitment, job performance

## Introducción

En el contexto actual, los avances tecnológicos han exigido a todo profesional capacitarse constantemente, sea fuera o dentro de su centro de labores, permitiendo reforzar y obtener conocimientos innovadores de acuerdo con las necesidades personales y de la institución. Cabe destacar, que en las instituciones públicas de salud los directivos consideran que las capacitaciones son un gasto innecesario; sin embargo, se necesita comprender que es un beneficio para la institución y colaboradores, porque son esenciales para lograr competitividad. Por este motivo, el proceso de capacitación es trascendente para el crecimiento de las entidades, donde el colaborador cumpla de forma eficiente su labor, ofreciendo una atención y servicio óptimo a los usuarios.

Por ello, el estudio es importante porque busca establecer la relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral, para concientizar a las autoridades del área de radiología, sobre la trascendencia de promover capacitaciones permanentes a los profesionales de salud para la mejora profesional y de esta manera optimizar y afianzar la atención para toda la sociedad.

El informe de la tesis se estructura en cinco apartados: En el capítulo I, se desarrolla el planteamiento, formulación, objetivos del problema, justificación y limitaciones de la investigación. En el capítulo II, se describen los antecedentes, bases teóricas y formulación de hipótesis. En el capítulo III, se presentan el método, enfoque, tipología, diseño, población, muestra y muestreo, variables y operacionalización, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos, y aspectos éticos. En el capítulo IV, se detallan los resultados hallados y contrastan con los estudios antecedentes. En el capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones. Para finalizar se exponen las referencias y anexos.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En la actualidad, las organizaciones del sector salud, debido a los avances tecnológicos, la ciencia y vertiginosos cambios, enfrentan la necesidad de brindar servicios de calidad integral en las áreas de atención especializada, siendo imprescindible fortalecer la capacitación del profesional para mejorar su desempeño laboral en las diferentes Redes Asistenciales de manera óptima, tomando en cuenta las necesidades del paciente<sup>1</sup>. En el contexto global, la (O.M.S), el (B.M) y (O.C.D.E) en un informe anual observaron que en las entidades de salud los pacientes recibieron diagnósticos inexactos, terapias inapropiadas, errores en la medicación y pronósticos inadecuados poniendo en riesgo la salud del usuario, debido a la escasez de profesionales en radiología, sobrecarga laboral, poca inversión en capacitaciones sobre el uso de tecnologías, así como insuficiente conocimiento de teoría y praxis<sup>2,3</sup>.

Dentro de este marco, la OMS<sup>4</sup> estimó que se requiere de estudios de radiología en un 80% para las decisiones médicas; sin embargo, la falta de profesionales radiólogos genera retrasos en los exámenes, prolongación del tiempo de espera para los resultados, afectando al tratamiento oportuno. Por este motivo, este organismo resalta que los países deben de incrementar la inversión

para la formación del profesional radiólogo, con el propósito de brindar calidad con que necesitan ser atendidos y satisfacer los requerimientos de la población<sup>3</sup>.

No obstante, en Latinoamérica y el Caribe se evidencia la transformación en los sistemas de salud como los servicios médicos, introduciendo la telemedicina para la atención en zonas aisladas, donde faltan profesionales y avances tecnológicos, comprobando un alto porcentaje de diagnósticos de carácter radiológico a distancia<sup>5</sup>. Sin embargo, la solución a estos desafíos es requerir de colaboradores capacitados en el empleo de tecnologías innovadoras, así como conectividad en mayores zonas geográficas para llevar la atención médica<sup>6</sup>, empleo de los instrumentos y la capacidad de interpretación de los resultados obtenidos<sup>7</sup>. Por tanto, estos adelantos no solo deben limitarse a los aparatos empleados, sino también a nuevas formas de comunicación, permitiendo al tecnólogo médico en radiología, entregar al paciente los resultados en tiempo real<sup>8</sup>. No obstante, la capacitación laboral impacta positivamente en el desempeño profesional del tecnólogo en medicina, siendo esencial para el progreso de sus labores en el contexto de la atención a toda la población de las zonas rurales, ya que, deben adaptarse a los diferentes protocolos debido a los nuevos avances y descubrimientos<sup>8,9</sup>.

A nivel nacional, de acuerdo con el último censo presentado por (I.N.E.I), los afiliados a ESSALUD para IV trimestre del 2022 presentó un 22.2% de adultos y adultos mayores, estratos con mayor densidad que se encuentran orientados a la atención domiciliaria y diagnósticos radiológicos<sup>10</sup>. Por consiguiente, se deduce que se exige una presión urgente por brindar servicios de calidad, en donde, el profesional de radiología debe responder con una capacitación permanente adecuada<sup>8</sup>, debido a las nuevas exigencias que demanda el manejo de los equipos y adelantos tecnológicos, los requerimientos de los pacientes y la interpretación de las imágenes.

De igual manera, el cuarenta y cinco por ciento de centro de salud pública no poseen indicadores que ayuden a evaluar y monitorear el cumplimiento eficaz de las labores del personal sanitario, desestimando conocer los niveles del servicio ofrecido<sup>11</sup>. Por ende, el Ministerio de Salud (Minsa) necesita personal médico especialista (11,401) para cubrir los requerimientos atencionales en salud, así como de (5000) médicos en EsSalud, datos que grafican la brecha de personal capacitado a nivel institucional<sup>12</sup>. Cabe destacar, que la preparación profesional en el sector salud es esencial para el buen funcionamiento de un óptimo sistema sanitario, mediante propósitos que garanticen y mejoren continuamente el cuidado y la calidez atencional en los servicios de salud<sup>13</sup>.

A nivel local, el área de Gerencia de Oferta Flexible en atención especializada en consultas médicas, intervenciones y procedimientos quirúrgicos interviene a nivel de Lima y Provincias, brindando a la población asegurada prestaciones integrales de salud con calidad. También, de la atención preventivo-promocional a los trabajadores de las diversas empresas que lo soliciten en Lima Metropolitana, desarrollando acciones que se orientan a mejorar la calidad y estilo saludable de vida a los colaboradores de las empresas aportantes y atención sanitaria en lugares urbano-marginales<sup>14</sup>.

Para dar cumplimiento a las funciones de esta área, debe contar con diversas direcciones encargadas de atender a los asegurados de Lima y provincias para evitar congestión o embalses, mediante campañas médicas en la que atienden diferentes profesionales de la salud<sup>14</sup>, entre ellos el Tecnólogo Médico (TM) en radiología, cuya labor es desempeñarse en los diferentes campos de esta área<sup>8</sup>. Cabe destacar, que con la llegada de la pandemia las diferentes redes de ESSALUD renovaron e implementaron los equipos radiológicos en los diferentes centros de salud del país<sup>14</sup>,

así también, los TM deben de recibir capacitación continua para brindar un desempeño óptimo en su área para una óptima atención a los usuarios<sup>8</sup>.

Del mismo modo, en las diferentes redes asistenciales de Lima y Provincias se evidencia acumulación de solicitudes en las áreas de diagnóstico por imágenes, como el servicio de tomografía, radiodiagnóstico, mamografía, resonancia magnética, entre otros; estos embalses son ocasionados por la falta de equipamiento y déficit de recurso humano<sup>12</sup>. La dirección del Hospital Perú que pertenece a la subgerencia de Proyectos Especiales y a su vez a la gerencia de Oferta Flexible por tener la flexibilidad desde hace muchos años atrás, realiza labores de desembalse y cubriendo brechas a nivel nacional con los profesionales multidisciplinario en las diferentes áreas o especialidades de la salud entre ellos el Tecnólogo Medico en Radiología, por ello, los profesionales deben estar capacitados de manera permanente a la necesidad de los asegurados<sup>14</sup>.

Durante la pandemia, en los servicios de radiología de Lima y Provincias, esta subgerencia con la dirección de Hospital Perú estuvo trabajando en las diferentes redes que lo solicitaba, por ello, se busca que los funcionarios de ESSALUD lleven a cabo talleres de capacitación, ya que, es imperativo que los profesionales de radiología se encuentren preparados a los nuevos avances tecnológicos y científicos ante la competitividad actual de mercado, para mejorar su desenvolvimiento en el trabajo<sup>13</sup>.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la capacitación profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales - Gerencia de Oferta Flexible ESSALUD 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera el desarrollo profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?

¿De qué manera el aprendizaje profesional se relaciona con el desempeño laboral de personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?

¿De qué manera el servicio profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?

¿De qué manera el compromiso profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la G.O.F, el año 2023.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales, en dicha entidad.
- Identificar la relación entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales, de la mencionada.
- Identificar la relación entre el servicio profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales, en la entidad estudiada.
- Identificar la relación entre el compromiso profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales en estudio.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

El estudio se fundamentó en enfoques teóricos, que ayudaron a ampliar los conocimientos sobre capacitación profesional y el desempeño laboral. Se debe tener en cuenta la calidad de los servicios en favor de los pacientes, considerando el grado de eficiencia del profesional de salud. Por ello el (I.P.E.N) y los lineamientos de (M.I.N.S.A). Dentro de las bases legales se mencionó la Ley de protección de datos personales (Nº. 29733), la Ley de transparencia pública (Nº. 27806) y la Directiva Administrativa relacionales con la salud o datos personales en salud.

### **1.4.2 Metodológica**

Esta investigación se centró en demostrar la importancia de la capacitación profesional del personal de salud para desempeñar con eficiencia sus funciones al servicio de EsSalud, como una exigencia de la entidad estudiada, debido que una de las problemáticas es la alta demanda de solicitudes, conllevando a la insatisfacción del paciente como consecuencia de diversos factores, entre los que destacan el alto número de pacientes, equipos con tecnología de punta y el dominio de la aplicación de los exámenes radiológicos. Para tal efecto, se empleó dos instrumentos cuyo análisis e interpretación de los resultados sirvieron para proponer nuevas alternativas de solución ante la problemática. El trabajo va a servir como antecedente para estudios posteriores que se realicen en el área de la especialidad en mención.

### **1.4.3 Práctica**

Los resultados beneficiarán al personal de salud de la mencionada institución en estudio; así como, a los pacientes y/o usuarios del área en estudio; entendiéndose que, la calidad en la atención es el objetivo final del desempeño laboral, sobre todo a partir de las conclusiones y recomendaciones que aportó la investigación. Otro motivo de importancia fue la entrega oportuna

de los hallazgos y la correcta interpretación de los datos que aportaron los estudios radiológicos, cualquiera sea la modalidad, pues ello orientó la terapia y el pronóstico del paciente.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

El trabajo investigativo presentó como limitante que es estudio fue transversal con respecto a la variable capacitación, pues es algo periódico. Asimismo, la diversidad de profesionales.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

Rodríguez et al.<sup>15</sup>, presentaron el trabajo investigativo con la finalidad de “*Analizar el uso de nuevas tecnologías en radiología e imágenes diagnósticas y su correlación con las capacidades profesionales y/o perfil de egreso en radiología e imagen diagnóstica de Panamá y Latinoamérica*”. Se tuvo una ruta metodológica de tipología descriptiva, de enfoque cualitativo, diseño documental. Recopilaron información en base a veinticinco artículos que abordaron las variables en estudio. Los resultados determinaron que la radiología durante los últimos 15 años se evidencia deficiencia en las competencias del profesional en diferentes países de Latinoamérica, presentando inconvenientes operativos, falta de protocolos de seguridad para profesionales y pacientes, y carencias al desarrollar destrezas blandas.

Bartoncello<sup>16</sup>, el propósito de su estudio fue “*Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño del profesional de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*”. Ejecutó un estudio de carácter observacional, descriptivo, transversal, considerando como muestra 25 profesionales de enfermería. Utilizó tres

instrumentos valorativos. Dentro de los resultados se halló que el 56% son féminas, con un promedio de edad de  $43,8 \pm 11,7$ , un 68% con título de Licenciada. Se evidenció altos requerimientos de capacitación de forma global. No se hallaron diferencias significativas del desempeño laboral entre los participantes que recibieron capacitación o estaban capacitándose, con los que no recibieron. Concluyó que hay alta necesidad para realizar capacitaciones, debido a la baja gestión de la organización, sin embargo, no se encontró relación entre las variables.

Asimismo, Manjarrez<sup>17</sup>, en su artículo presentaron como objetivo. Correlacionar ambivARIABLES. Desarrollaron una metodología descriptiva, emplearon una metodología teórica, lógica y analítica sintética; utilizaron como instrumento las entrevistas y cuestionarios. Los hallazgos evidencian que de acuerdo al factor reconocimiento material y moral, el 37% algunas veces recibió estimulación moral, el 34% casi siempre y solo el 29% siempre; en relación al reconocimiento de algún tipo, el 37% reciben casi siempre, un 37% algunas veces y solo el 16% siempre es reconocido, recibiendo como incentivo la promoción a un mejor puesto relacionado con su desempeño laboral. Concluyeron que los factores motivacionales presentan influencia en el desempeño laboral del grupo en estudio.

De la misma forma, López et al.<sup>18</sup>, en su trabajo investigativo tuvieron como propósito *“Establecer que la calidad de vida laboral es un predictor significativo en el desempeño autopercebido del personal de salud que trabaja en la organización en estudio”*. Utilizaron un enfoque cuantitativo, transversal, y enfoque predictivo. Para la muestra seleccionaron a 169 médicos. Dentro de los resultados determinaron que la VI representó el 64,9% de la varianza de la VD. Del mismo modo, se observó un efecto positivo y significativo entre las variables. Concluyeron que la CV incide en el DL de los médicos de forma trascendente.

Bayser<sup>19</sup>, tuvo como finalidad *“Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”*. Se plasmó una línea metodológica de investigación observacional, de línea transversal y criterio descriptivo. Se trabajó un grupo muestral de 60 personal de enfermería. Se emplearon una herramienta sobre motivación, y desempeño laboral. Dentro de los hallazgos determinaron que la mayoría son mujeres entre 34 a 53 años. En la variable desempeño profesional, el nivel fue medio con 96% de la muestra, destacando que el personal presenta bajo desempeño. Concluyendo que hay correlación positiva estadísticamente significativa entre ambas variables.

### **Nacionales**

Dentro de las investigaciones nacionales se menciona el estudio de Quispe<sup>20</sup> tuvieron como propósito *“Determinar la correlación entre capacitación en servicio y competencias del profesional de enfermería en un hospital”*. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, tipología de línea básica y nivel correlacional, el diseño de carácter no experimental, y corte transeccional, estudiaron a un grupo muestral de 100 participantes. Utilizaron dos cuestionarios. Como resultados evidenciaron que la V1 se relaciona directa y significativamente con la V2, concluyeron que es significativa la relación entre las variables.

Lorenzo<sup>21</sup> quien tuvo como objetivo *“Determinar la correlación entre las variables capacitación y desempeño laboral en los profesionales de salud de un establecimiento de atención primaria”*. Ejecutaron un enfoque de investigación cuantitativo, alcance correlacional, tipología básica, diseño de carácter no experimental, presentaron 75 colaboradores asistenciales como muestra, a quienes aplicaron una herramienta referida a la capacitación laboral y otro

referido al desenvolvimiento laboral. Obtuvieron como resultado que el índice de significancia obtenido es igual a  $0,009 < 0.05$ , motivo por el cual, hay un correlato positivo entre las variables. Concluyeron encontrando significativo valor ambivariadas.

Ferreira<sup>22</sup> en su estudio presentó como propósito “*Determinar la relación significativa entre la capacitación y el grado de desempeño laboral en el personal de enfermería de los servicios de hospitalización de una institución de salud privada de Lima*”. Presentaron como método un enfoque cuantitativo, con un diseño de características descriptiva-correlativo, transversal; consideraron en la muestra 40 participantes, aplicaron el instrumento con reactivos ligados a la variable estudiada conducta laboral (Minsa, 2014). En los resultados hallaron que el 50% presentaron niveles regulares, 47% rangos altos y el 3% índices bajos de desempeño, en tanto la capacitación el 61.5% fue adecuado y 35.5% inadecuado. Concluyeron que hay correlación directa entre ambas variables y dimensiones.

De forma similar, Arellano y Paucar<sup>23</sup> realizaron un estudio con el objeto de “*mejorar la gestión de los Servicios de Radiología del nosocomio Ramiro Priale*”. Realizaron una investigación utilizando el análisis y la evaluación documental, confirmando la posibilidad de la propuesta por medio de la metodología SADCI y MACTOR. Presentaron como resultados que no se halló una forma universal para el desarrollo de una propuesta, por lo que el sistema debe personalizarse de acuerdo a la organización, determinando que la implementación de la preparación constante en el área de radiología es viable para mejorar el servicio atencional en dicha área del nosocomio señalado.

Por su parte, Castagnola et al.<sup>24</sup> tuvieron como objetivo “*Realizar una correlación sobre la capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN*”. Utilizaron como enfoque el cuantitativo, de tipología básica, diseño investigativo no experimental.

la muestra es de tipo censal con un total de 86 enfermeras. Se aplicó como técnica la encuesta, de cada variable. Dentro de los resultados hallados aplicando el ( $Rho = 0.788$ ) denotaron correlato alto positivo entre las variables. Concluyeron que la V1 se relaciona significativamente con la V2.

Por otro lado, Guzmán et al.<sup>25</sup> tuvo el propósito de “*Determinar la asociación entre los factores de motivación y el desempeño laboral*”. Realizaron un estudio descriptivo de corte transversal, correlativo, emplearon como instrumentos el test valorativo de factores motivacionales y la hoja evaluativa sobre desempeño laboral. El grupo muestral la comprendieron sesenta y cuatro participantes. Los componentes más destacados son: el crecimiento profesional, interacciones con los colegas, logro y seguridad en el trabajo, dentro de los factores motivacionales más destacados con puntajes promedio:  $9.015 \pm 1.923$ ,  $8.812 \pm 2.259$ ,  $8.406 \pm 2.060$  y  $8.203 \pm 2.520$ , secuencialmente. En tanto, presentaron un desempeño laboral regular (7.81%), bueno (28.13%) y muy bueno (64.06%). Concluyeron que hay asociación significativa ambivariadas.

Finalmente, Quintana y Tarqui<sup>26</sup> presentaron el paper con el fin de “*Describir los rangos de desempeño de acuerdo a las características laborales, formación académica, aspectos motivacionales, organizativos y la incidencia en un nosocomio*”. Realizaron una investigación observacional-transeccional, con una muestra de 208 enfermeras, a quienes aplicaron un cuestionario ad hoc. Aplicaron un cuestionario siguiendo la normativa valorativa de ESSALUD. Como hallazgo se obtuvo que el 25% de participantes presentaron un desenvolvimiento deficiente, el 79%  $\leq 6$  años de tiempo de servicio, el 94% estudiaron alguna especialidad, el 63% perciben exceso de trabajo, el 70% no reciben capacitación y el 37% sienten estrés laboral. Determinándose que, el grupo que presentaron desempeño adecuado, el 67% lograron tiempo de servicio  $\geq 6$  años, 96% tuvieron especialidad. En tanto el 88% percibieron presiones laborales de la jefatura, el 51% no tienen facilidad para adecuar su horario de trabajo, un 84% manifestaron

sentirse desmotivados y el 77% trabajan de acuerdo a su profesión. Concluyeron que la mayor parte de profesionales de enfermería del hospital HNASS presenta desempeño profesional suficiente, sin embargo, se requiere que la gerencia del hospital alcance un mejor desempeño de sus colaboradores.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Conceptualización de capacitación profesional**

Consiste en la acción continua y permanente del procedimiento de formación, donde los nuevos saberes y aprendizajes continuos tienen relación con los valores y principios del individuo en el sector donde labore.<sup>27,28</sup> Capacitar es esencial dentro de un grupo de trabajo de salud, donde el profesional tiene la necesidad de actualizarse constantemente planeando actividades en relación a su actividad diaria<sup>29,30</sup>. Es la preparación que realiza un sujeto para perfeccionarse en el cargo que desempeña como por ejemplo los tecnólogos, que contribuyen a la mejora de los problemas de salud<sup>31,32</sup>.

En síntesis, la capacitación actualmente es un procedimiento más integral que da notabilidad a la diversidad, creatividad y competencias individuales para el perfeccionamiento propio de la profesión, estimula el ingenio y propuestas innovadoras tomando en cuenta los procesos y técnicas de acuerdo a sus funciones y las influencia en el ámbito exterior.

#### **2.2.1.1. Teorías sobre capacitación profesional**

**Teoría de McGregor “Y” y la capacitación profesional.** La formación de los profesionales en las ciencias médicas presenta un enfoque científico y humanista, por ende, es de gran aporte la teoría “Y” de McGregor, quien explica que los profesionales en las diversas áreas tienen la voluntad en inicio de desempeñarse de manera óptima. Asimismo, resalta el esfuerzo físico y mental que despliegan en el trabajo acompañado del acto motivador de la empresa. Por

ello, la organización debe capacitarlos para lograr que realicen bien sus labores.<sup>33</sup> Esta óptica, se sustenta en poder ayudar a que los gerentes y/o administradores vean a sus colaboradores como sujetos que buscan sobresalir, enriqueciendo sus conocimientos profesionales, con la capacidad de actuar de manera autónoma, para responder bien a labores encomendadas que permiten cumplir con las metas institucionales.

**Modelo de Chiavenato del talento humano.** Teniendo en cuenta al autor Idalberto, su enfoque trata sobre la capacitación que, desde su punto de vista, es la obtención de una mayor productividad en los profesionales, aspectos que beneficiarán a la entidad donde se desenvuelve. Estas personas desarrollarán competencias y mejorarán sus destrezas en un tema determinado, debiendo estar relacionado con las actividades que realiza, y estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías, así pues, contribuirá efectiva, eficiente y eficazmente a conseguir metas propuestas, aprendiendo el qué y cómo desarrollar las diversas tareas del cargo que desempeña<sup>34</sup>.

**Teoría de productividad de Ducker.** Se centra en establecer la modernización en las entidades, basándose en fundamentos conceptuales que ayuden a reducir los requerimientos para brindar actualizaciones a los colaboradores, esto le permitirá competir en el mercado fortaleciendo sus competencias, motivo por el cual, los líderes de cada dirección en las áreas de gestión, deben de poner mayor interés para gestionar capacitaciones propias y de los subordinados, por medio de diseños y seleccionando programas asertivos para su ejecución de los mismos<sup>35,36</sup>.

Asimismo, se sustenta con el **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025** sobre Capacitación y Rendimiento de Servidores Públicos, donde se determina que las capacitaciones en el personal del sector estatal, tiene como propósito buscar calidad en las actividades laborales, por ello ordena a las organizaciones públicas realizar evaluaciones sobre el desempeño como parte de la gestión mediante diversos lineamientos para identificar de forma precisa las brechas existentes

que ayuden a fortalecer y retroalimentar al personal con aprendizajes participativos e interactivos, para realizar evaluaciones grupales e individuales, para lograr las metas establecidas<sup>37</sup>.

### **2.2.1.2. Importancia de la capacitación profesional**

Es necesario que las organizaciones del sector salud, de acuerdo a avances, innovaciones realicen capacitaciones a los profesionales. Puesto que esta capacitación permanente, conducirá al desarrollo de capacidades y habilidades del personal en el cargo que ocupa, beneficiando la calidez atencional<sup>38,39</sup>. Las tecnologías de la información han impactado actualmente en el desempeño de las organizaciones, por ello, a través de las nuevas formas de evaluar se debe buscar mejorar la productividad del personal que la conforma en el manejo de estas tecnologías para mejorar sus competencias, así como el manejo e interpretación de los sistemas de información en el área de salud<sup>40</sup>.

### **2.2.1.3. Dimensiones de capacitación profesional**

Para conceptualizar estos componentes se tomó en consideración al autor DeSilets<sup>41</sup> quien lo dimensiona de la siguiente manera:

**Desarrollo profesional:** Son aquellos planes que se traza una persona para mejorar y enriquecer sus conocimientos adquiridos. Asimismo, es el estudio de la profesión teniendo como finalidad mejorar en los estudios y brindar informe sobre la repercusión tecnológica de la ciencia<sup>41</sup>. Es decir, se argumenta en que el individuo busca progresar en su profesión, conllevándolo a un óptimo desempeño laboral<sup>34</sup>.

**Aprender profesionalmente:** Son las conceptualizaciones que adquiere cada sujeto con el deseo de desarrollarse y continuar con la mejora profesional<sup>41</sup>. Del mismo modo, es seguir aprendiendo mediante la interacción y participación grupal, logrando poner en práctica sus nuevos conocimientos, para mejorar su desempeño<sup>34</sup>.

**Servicio profesional:** Comprende la vocación que posee cada colaborador en su organización, esto dependerá de la gestión de los RR.HH, encargados de incentivar a los colaboradores en el trabajo de grupo<sup>41</sup>. En tanto, las entidades de salud tienen como meta atender los requerimientos de los usuarios, por ende, es trascendental no olvidarse de la capacitación de los recursos humanos, debido a que están en contacto directo con los pacientes<sup>34</sup>.

**Comprometerse profesionalmente:** Es aquella responsabilidad que cada profesional tiene con su carrera, compromiso de cumplir con las normativas y el enfoque de la organización<sup>41</sup>. Por otro lado, comprende la capacidad que tiene el profesional de involucrarse con su trabajo, para lo cual, la institución debe reconocer las fortalezas de sus colaboradores y buscar retenerlos en beneficio de esta<sup>34</sup>.

#### **2.2.1.4. La capacitación permanente como oportunidad de aprendizaje en la vida**

Se percibe, que la formación continua es la manera de vivir de los profesionales de acuerdo a su carrera, involucra la realización de un desempeño óptimo en el trabajo, por consiguiente, se requiere actitudes abiertas hacia el aprender con un compromiso elevado para que pueda asumir retos que le demanda su profesión y vida personal. La formación constante es parte de la educación independientemente de la edad que tenga el individuo, es esencial considerar que todos tienen la necesidad permanente de adquirir nuevos aprendizajes. La capacitación garantizará optimizar los logros de forma individual y grupal, promoviendo el desarrollo de sus potencialidades en las diversas áreas y etapas de la vida<sup>21</sup>.

### **2.2.2 Desempeño laboral**

#### **2.2.2.1. Conceptualización de desempeño laboral**

Se desprende en el trabajo por medio de la conducta que se observa en el personal, siendo relevantes para el logro de metas de la organización. En efecto, es el resultado de actividades

relacionadas mediante objetivos de la empresa, como la eficacia, calidad y otros criterios de eficiencia<sup>18,42</sup>. Además, es considerado como el comportamiento del colaborador que busca el desarrollo de capacidades, fortaleciendo su desempeño y obligaciones inherentes a su cargo laboral<sup>25,43</sup>. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, las organizaciones consideran que el desempeño es el reflejo de conductas, por medio de los cuales los profesionales se comprometen con las metas organizacionales; influenciados por las características individuales, contexto laboral, seguridad y formación<sup>44</sup>.

#### **2.2.2.2. Teoría de desempeño laboral según Vroom**

Actualmente, en este mundo cambiante y competitivo se hace necesario que las organizaciones capaciten constantemente al personal no solamente en temas de valores y cultura organizacional, sino también de nuevos conocimientos, tecnologías y técnicas con el propósito de asegurar la eficacia, productividad y calidad de los servicios ofrecidos. Esta teoría sostiene que el desempeño laboral está relacionado con la actuación del profesional, tomando en cuenta las expectativas asociadas con la percepción de las recompensas que exista luego de lograr un resultado específico<sup>45</sup>.

Para el autor Vroom un colaborador se motiva para alcanzar un nivel alto de esfuerzo, considerando que dicho sacrificio lo conducirá a una evaluación positiva de su desempeño gozando de distintos beneficios, como son las remuneraciones salariales, bonificaciones, incentivos, entre otros. Estos premios varían de acuerdo a los objetivos propios del trabajador, que necesariamente no serán los mismos para cada uno de ellos. Por ello, la organización debe conocer las expectativas de cada miembro para mejorar la recompensa a sus necesidades o expectativas<sup>46</sup>.

#### **2.2.2.3. Dimensiones de desempeño laboral**

De acuerdo con el propósito del estudio se consideran las siguientes:

**Competencias genéricas:** Se conforma por los conocimientos previos, organización, desempeño productivo, liderazgo, cooperación o asignación de grupos, así como la solución de inconvenientes<sup>47</sup>. Del mismo modo, son conductas, comportamientos para el aprender permanente del profesional con la finalidad de desarrollar un trabajo óptimo<sup>41</sup>. El Minsa<sup>48</sup> define estas capacidades como esenciales para el desempeño eficaz que los profesionales de salud deben manifestar, al ser autónomos en su trabajo, rango jerárquico o lugar de distribución organizacional<sup>32</sup>. Estas competencias comprenden los componentes personales e interpersonales, a las que se adiciona dos elementos: conocer y hacer<sup>49</sup>.

**Competencias laborales:** Son saberes, capacidades y competencias, autoconcepto, carácter, estímulo. Es así, que comprende la parte conductual, constructivista, y funcional de la persona<sup>41</sup>. Se enmarcan en este enfoque precisando a la competencia como la interacción de conocimientos, destrezas y cualidades en relación a los recursos organizacionales, técnicos, y sociales con que se cuenta<sup>32</sup>. Desde otra perspectiva, cuando uno se refiere a esta dimensión es la destreza de producción de un sujeto para ejercer su labor en un determinado escenario de trabajo con saberes, capacidades o habilidades en abstracto<sup>49</sup>.

**Competencias básicas:** Comprende las cualidades y actitudes que todo individuo realiza en una tarea, la identificación de estas aptitudes lo ejecuta al coordinar y reconocer particularidades propias del profesional<sup>41</sup>. De la misma forma, son los resultados que se alcanzan del desempeño efectuado, precisando desplazar el eje hacia resultados y objetivos esperados (logros a alcanzar y competitividades para ejecutarla)<sup>32</sup>. Se trabaja con el componente de la formación, ya que, permite el ingreso al espacio laboral<sup>49</sup>.

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

HE<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia en estudio.

HE<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral del personal en estudio.

HE<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el servicio profesional con el desempeño laboral del personal de la entidad estudiada.

HE<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre el compromiso profesional con el desempeño laboral del personal de la Institución estudiada.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

Se asumió el método hipotético deductivo, el cual empieza con la formulación de los supuestos y deducción de los resultados, se busca interpretar si hay aceptación o rechazo de las hipótesis corroboradas y fundamentadas con el sustento teórico<sup>51</sup>.

### **3.2. Enfoque investigativo**

Tuvo un enfoque cuantitativo, al interpretarse de forma numérica. Este paradigma consciente la aplicación de las herramientas para analizar los resultados con una expresión numérica en torno a la estadística, que dan respuesta a las suposiciones planteadas<sup>52</sup>.

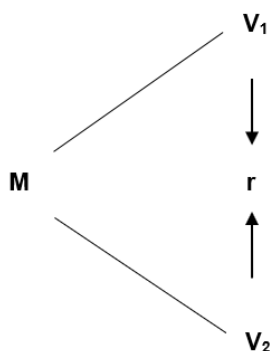
### **3.3. Tipo de investigación**

Para dar cumplimiento a la finalidad del estudio, se plasmó una tipología aplicada al respaldarse en teorías y enfoques científicos actuales que permiten profundizar los conocimientos a través de la búsqueda de datos que conlleve a la proposición de conclusiones y brinde soluciones a los sucesos analizados<sup>53</sup>.

### 3.4. Diseño de la investigación

Se trabajó un diseño de carácter no experimental, de línea transeccional, al no existir manipulación en las categorías y ejecutarse en un solo tiempo. Hernández y Mendoza<sup>54</sup> afirmaron que esta investigación se encarga de la medición a plenitud de los acontecimientos y sucesos.

Se esquematiza así:



#### Donde:

M : Grupo muestral

V<sub>1</sub> : Capacitación profesional

V<sub>2</sub> : Desempeño laboral

r : Relación entre la V<sub>1</sub> y V<sub>2</sub>

Asimismo, se tuvo un alcance de niveles descriptivo y correlacional, en el primero se pretende analizar los hechos y sucesos en donde acontece el problema para proponer soluciones; mientras que en el segundo se pretende medir el grado asociativo o correlativo de las variables<sup>55</sup> con un índice de significancia < 0,05.

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población:** El grupo poblacional estuvo comprendido por 85 radiólogos, enfermeras, técnicos de enfermería, psicólogos, nutricionistas, odontólogos, químico farmacéutico) involucrados en el área de salud la Subgerencia estudiada, desarrollado durante el segundo trimestre del año 2023.

**Muestra:** El grupo muestral fue de tipología no probabilística debido a contar con una población no significativa, de criterio censal al asumir el 100% la población, es decir, ambas tienen la misma cantidad (N = n), ochentaicinco participantes antes descritos.

#### Criterios de inclusión y exclusión

**Inclusión:**

Personal antes mencionado de ambos sexos, sin distinción de edad, ni experiencia.

Personal nombrado y contratado.

**Exclusión:**

Personal participante que solicitaron permisos, están de licencia o capacitación, y quienes no firmaron el consentimiento informado para participar en el estudio.

Aquellos que se encuentren de vacaciones o de descanso médico.

**3.6. Variables y operacionalización**

Variable 1: Capacitación profesional

Variable 2: Desempeño laboral

**Tabla 1.** Variables y operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Variable 1: Capacitación profesional	Es la preparación que realiza un sujeto para perfeccionarse en el cargo que desempeña, que contribuyen a la mejora de los problemas de salud (Machado et al., 2022).	Se aplicará el cuestionario de capacitación profesional dirigido al personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales y Gerencia de Oferta Flexible, agrupado en cuatro dimensiones: Desarrollo profesional, aprendizaje profesional, servicio profesional, compromiso profesional, con valoración Likert.	Desarrollo Profesional	Relacionar conocimiento con habilidades	<b>Ordinal</b>	<b>Escala Valores Likert:</b>
			Aprendizaje profesional	Competitividad		
			Servicio Profesional	Actualización		
			Compromiso profesional	Productividad profesional		
				Perspectiva profesional		
				Intercambio de conceptos		
				Aprendizaje de interacción		
				Resolución de desafíos profesionales		
				Trabajo en equipo		
				Mejora en la atención		
	Satisfacción del usuario					
	Reflexión sobre responsabilidades					
	Identidad profesional					
	Valorarse profesionalmente					

V. 2: Desempeño laboral	Es el resultado de actividades relacionadas con los objetivos de la organización, como la eficiencia, calidad y otros criterios de eficacia (Bohórquez et al., 2020).	Se aplicará el cuestionario de desempeño laboral dirigido al personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales y Gerencia de Oferta Flexible, compuesto por tres dimensiones: Competencias genéricas, competencias laborales, competencias básicas, con valores Likert, para ser medible con los niveles: Alto, medio y bajo.	Competencias genéricas	Amplitud de conocimiento Organización para trabajar productivamente Liderazgo Cooperación para trabajar en equipo Alternativas de mejora	<b>Ordinal</b>	<b>Valores Likert:</b> N=1 CN=2 AV=3 CS=4 S=5
			Competencias laborales	Conocimientos Habilidades y destrezas Autoconcepto Rasgos y temperamento Motivos y necesidades		
			Competencias básicas	Habilidades básicas Actitudes Cualidades		

*Nota. Operacionalización de las variables en base al modelo de Machado et al. (2022) y Bohórquez et al. (2020).*

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para recabar datos se empleó la encuesta como técnica investigativa para la variable de capacitación profesional y para la variable desempeño laboral, del cual, Carlessi y Reyes<sup>56</sup> manifestaron que es una estrategia de gran utilidad por su grado de uso, por ser versátil y sencillo en el procedimiento de indagar y recabar datos en torno a los instrumentos utilizados. Cumple el propósito de conocer las peculiaridades del profesional de salud en relación con las dimensiones e indicadores del tema investigativo. El instrumento es el cuestionario para la variable de capacitación profesional y variable de desempeño laboral.

#### **3.7.2. Descripción**

A continuación, se describió la ficha técnica de los instrumentos a utilizar. El cuestionario es el instrumento que se aplicó en el presente estudio. Seguidamente, se detalló la ficha técnica de las herramientas a emplearse.

**La ficha técnica del instrumento 1:** Cuestionario de capacitación profesional (V1) de la autora Liliana Zegarra Huacac (2019)<sup>41</sup>.

**Población:** 110

**Lugar:** Cercado de Lima.

**Validez:** Sometido a juicio de expertos, dando como resultado su aplicabilidad.

**Fiabilidad:** Se aplicó la prueba alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,837$ ).

**Tiempo de llenado:** 25 min. aprox.

**Ítems:** 24

**Dimensiones:** Desarrollo profesional (1,2,3,4,5,6,7,8,9), aprendizaje profesional (10,11,12,13,14), servicio profesional (15,16,17,18,19), compromiso profesional (20,21,22,23,24).

**Alternativas valorativas:** Likert: (Nunca), (CasiNunca), (AVeces), (CasiSiempre), (Siempre).

**Baremos:** Bajo, medio, alto.

**La ficha técnica del instrumento 2:** Cuestionario de desempeño laboral (V2) de la autora Liliana Zegarra Huacac (2019)<sup>41</sup>.

**Población:** 110

**Lugar:** Cercado de Lima.

**Validez:** Sometido a juicio de expertos, dando como resultado su aplicabilidad.

**Fiabilidad:** Se obtuvo como resultados índices altos ( $\alpha = 0,827$ ), aplicando el método alfa de Cronbach.

**Tiempo de llenado:** 25 min. aproximadamente

**Ítems:** 25

**Dimensiones:** Competencias genéricas (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10), competencias laborales (11,12,13,14,15,16,17,18,19), competencias básicas (20,21,22,23,24,25).

**Valoración:** Likert: (Nunca), (CasiNunca), (AVeces), (CasiSiempre), (Siempre).

**Baremos:** Bajo, medio, alto.

### 3.7.3. Validación

Acto seguido, se explicó el procedimiento de validez sometido a juicio de expertos por 5 profesionales en la temática, que se efectuó en los instrumentos manejados con resultados de aplicabilidad, en conformidad con lo estipulado por la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, asegurando su representatividad del grupo de estudio en el presente trabajo.

Por consiguiente: Cuestionario de capacitación profesional y desempeño laboral de la autora Liliana Zegarra Huacac (2019) adaptado por Doris Molina (2023), cuyo proceso de validación fue detallado en el punto 3.7.2.

**Tabla 2.** *Validez de los instrumentos*

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Grado</b>	<b>Opinión de aplicabilidad</b>
José Alfredo Mansilla Garayar	Doctor	Aplicable
Fredy Ochoa Tataje	Doctor	Aplicable
Víctor Pastor Talledo	Doctor	Aplicable
Enma Rosa López Ayala	Magíster	Aplicable
América Fernández Tapia	Magíster	Aplicable

*Nota: La table muestra los resultados esgrimidos por los expertos validadores.*

Por consiguiente, hay que respaldar el empleo de las herramientas utilizadas con los siguientes criterios:

- a) Validez de contenido: Se calificó si las preguntas tienen una semántica y sintaxis que ayuden a comprenderlas de forma fácil. La calificación de este criterio asumirá un puntaje de 1 a 5, donde 5 significa “bastante claro en su redacción” y 1 significa “no es claro en su redacción”. Asimismo, el juicio de especialistas se ejecutó en la ciudad de Lima.
- b) Luego, se efectuó el procedimiento de validez mediante el coeficiente de Aiken, buscando que los especialistas coincidieran que la herramienta está basada bajo tres niveles en el acto de evaluar (clara, relevante y pertinente).

El baremo (categorización) se calculó por medio de la aplicación de la Regla de Sturges, con los niveles: Alto, medio y bajo.

El instrumento final constó de 24 y 25 ítems respectivamente. Las categorías para responder son: Siempre(S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN), Nunca (N), para ambas herramientas.

Para recabar cifras, las herramientas se enfocaron en el personal de salud, abordándose en inicio de semana antes de realizar sus labores de atención médica preventiva en los lugares destinados a la atención. Se hizo entrega del consentimiento informado explicando los propósitos del trabajo investigativo. La recopilación de datos se efectuó en un solo momento por medio del programa Google forms, creando un enlace que fue enviado por WhatsApp

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Para asegurar la representatividad de los instrumentos en el presente estudio, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach debido a que presentan alternativas politómicas, se aplicó una prueba piloto a 20 integrantes del grupo muestral, y luego se completó en su totalidad, donde los resultados  $\alpha=0.975$  indicaron que los instrumentos fueron altamente confiables<sup>55</sup> (Anexo 4).

**Tabla 3.**

*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Instrumentos</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>N</b>
Alta fiabilidad	.974	24
Alto fiabilidad	.975	25

Fuente: Propia.

*Nota. Fiabilidad de los instrumentos, tomado del SPSS.*

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

Recurrimos al SPSS versión 29 en español para la recopilación de datos, para crear la matriz de datos bajo el análisis estadístico en dos etapas:

**Estadística descriptiva**, se elaboró las tablas de distribución frecuencia y los gráficos de barras con su respectiva interpretación y/o análisis por cada variable y dimensiones.

**Estadística inferencial**, se realizó una prueba de bondad o ajuste para determinar el estadístico a utilizar, los resultados señalaron un  $p$  valor  $< 0,05$  condicionando a ser una medida no paramétrica, debido a que la muestra no se puede medir con facilidad, por lo que se empleó Rho de Spearman presentan una escala de medición cualitativa ordinal en ambas variables; luego se plasmaron las tablas correlacionales con un 95% de confiabilidad y un 5% margen de error<sup>(24)</sup>.

### 3.9. Aspectos éticos

En primer lugar, se solicitó el permiso a las autoridades del hospital motivo de estudio para la entrega del consentimiento de confidencialidad a los participantes, luego se procedió con la autorización del jefe de área de la Subgerencia. (Ver anexo 7). Se siguió el procedimiento metodológico que mejor se adaptó para recopilar datos, la aplicabilidad se realizó de manera voluntaria, absoluta confidencialidad de la información y anonimato por parte de los encuestados, utilizado sólo para fines pertinentes del estudio, respetando a los profesionales que no han deseado participar de la misma (Ver anexo 5 y 6). Para dar mayor veracidad de la originalidad de la investigación, fue sometido al software Turnitin para medir el porcentaje de plagio y coincidencias, siendo un recurso elemental para revisar y calificar documentos no originales (Ver anexo 8). Finalmente, se trabajó el estilo de redacción Vancouver.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 4.**

*Características de la población*

<b>Categorías</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Edad	Menos de 35	14	16.5%
	Entre 35 a 44	20	23.5%
	Entre 45 a 54	39	45.9%
	Más de 54	12	14.1%
Sexo	Femenino	35	41.2%
	Masculino	50	58.8%

*Nota. La tabla presenta resultados descriptivos de dos categorías trabajadas.*

Se observa en la tabla 4, en referencia a la edad del grupo poblacional, que el 16.5% son menores de 35 años, el 23.5% entre 35 a 44 años, el 45.9% entre 45 a 54 años, y el 14.1% son mayores de 54 años; evidenciándose que la mayor parte de los encuestados presentan edades de 45 a 54; mientras que en el sexo, el 41.2% es femenino y el 58.8% masculino, reflejándose mayor cantidad de profesionales hombres que pertenecen al grupo de estudio.

**Tabla 5.** *Niveles de capacitación profesional*

<b>Niveles</b>	<b>Puntaje</b>	<b>fi</b>	<b>F%</b>
Bajo	24-56	23	27.1%
Medio	57-88	36	42.4%
Alto	89-120	26	30.6%
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>

*Nota. La tabla muestra resultados descriptivos del nivel profesional.*

**Gráfico 1.** *Niveles de capacitación profesional*

Se aprecia de la tabla 5 y gráfico 1, que el 27.1% de encuestados alcanzaron niveles bajos, el 42.4% niveles medios y el 30.6% niveles altos de capacitación profesional, interpretándose una mayor prevalencia del personal de salud por la tendencia media en el instrumento de capacitación profesional, faltando aún por mejorar para lograr niveles óptimos.

Tabla 6. Niveles de capacitación profesional según dimensiones

Niveles	Desarrollo profesional		Aprendizaje profesional		Servicio profesional		Compromiso profesional	
	fi	F%	fi	F%	fi	F%	fi	F%
Bajo	22	25.9	22	25.9	23	27.1	27	31.8
Medio	34	40.0	33	38.8	41	48.2	33	38.8
Alto	29	34.1	30	35.3	21	24.7	25	29.4
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Nota. La tabla muestra resultados de los niveles de capacitación profesional según dimensiones.

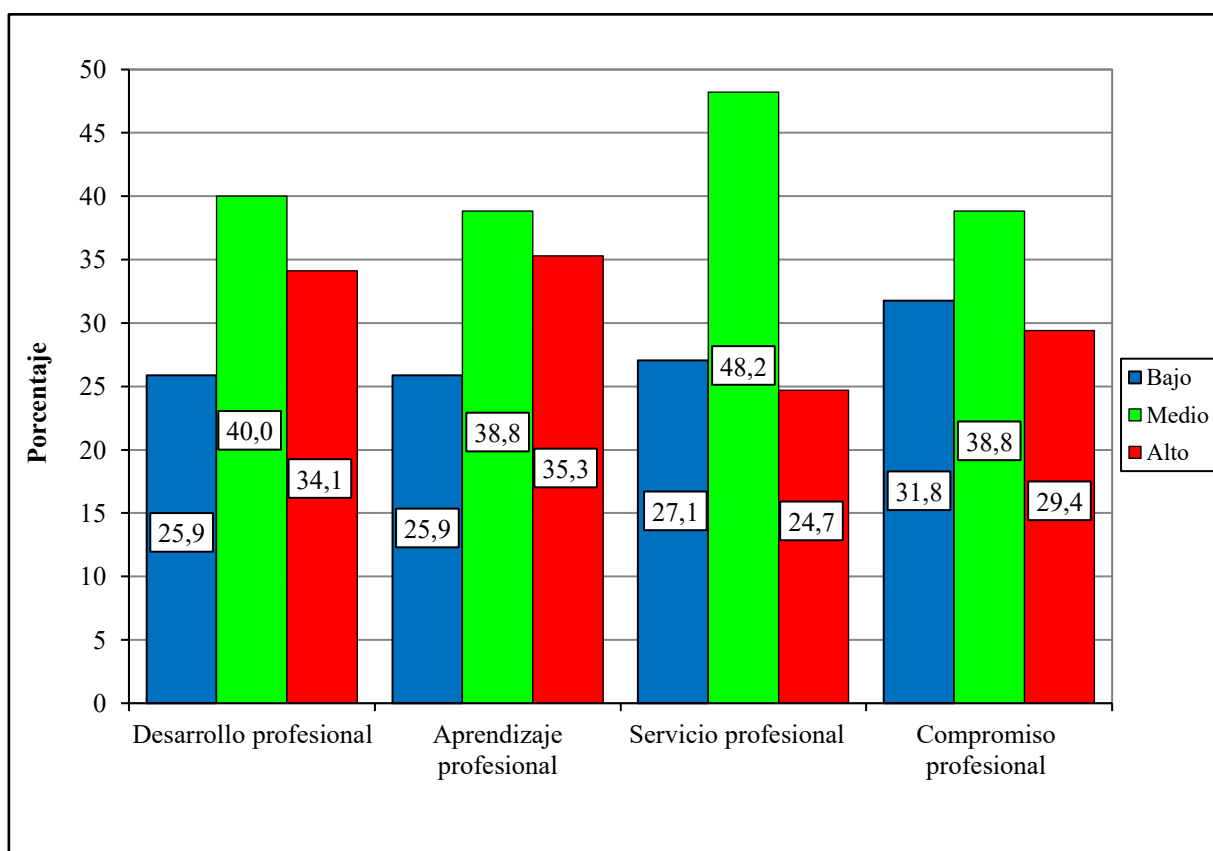


Gráfico 2. Niveles de capacitación profesional según dimensiones

dimensión desarrollo profesional, el 25.9% obtuvieron niveles bajos, el 40.0% niveles medios y el 34.1% niveles altos; mientras que, en la dimensión aprendizaje profesional, el 25.9% presentaron niveles bajos, el 38.8% niveles medios y el 35.3% niveles altos; en tanto, en la dimensión servicio profesional, el 27.1% lograron niveles bajos, el 48.2% niveles medios y el 24.7% niveles altos; y en la dimensión compromiso profesional, el 31.8% consiguieron niveles bajos, el 38.8% niveles medios y el 29.4% niveles altos.

Tabla 7. *Niveles de desempeño laboral*

Niveles	Puntaje	fi	F%
Bajo	25 - 58	20	23.5%
Medio	59 - 92	45	52.9%
Alto	93 - 125	20	23.5%
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>

*Nota. La tabla muestra resultados de los niveles de desempeño de los colaboradores.*

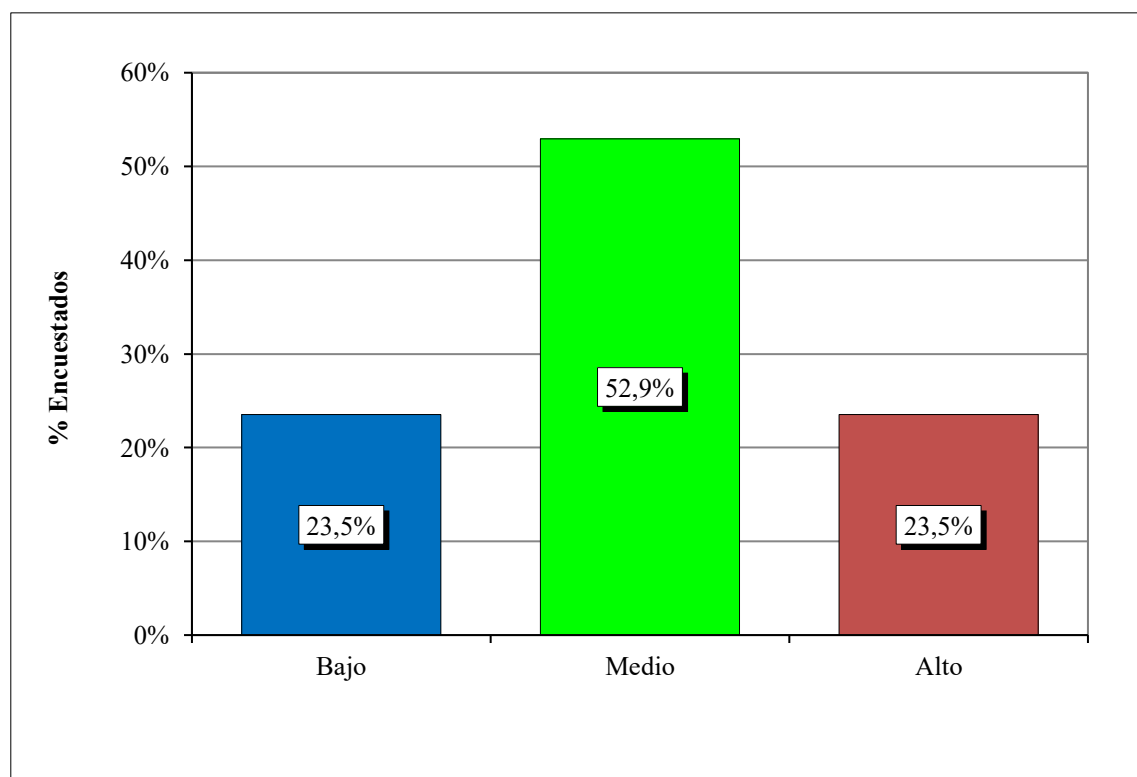


Gráfico 3. Niveles de encuestados.

Se visualiza en la tabla 7 y gráfico 3, que el 23.5% de encuestados obtuvieron niveles bajos, el 52.9% niveles medios y el 23.5% niveles altos, demostrándose un mayor porcentaje por los rangos medios en el cuestionario de desempeño laboral, faltando aún por mejorar para conseguir logros deseados.

Tabla 8. Niveles de desempeño laboral según dimensiones

Niveles	Competencias genéricas		Competencias laborales		Competencias básicas	
	fi	F%	fi	F%	fi	F%
Bajo	22	25.9	21	24.7	31	36.5
Medio	46	54.1	43	50.6	35	41.2
Alto	17	20.0	21	24.7	19	22.4
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Nota. La tabla muestra resultados del desempeño de los colaboradores por dimensiones.

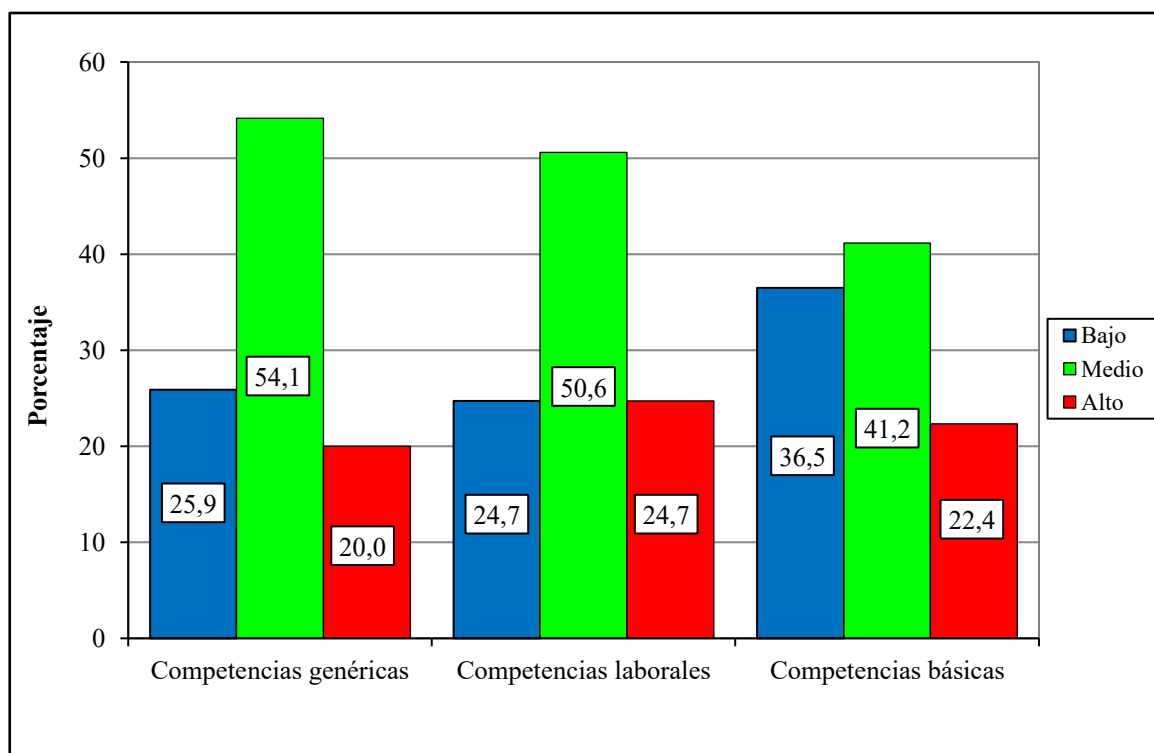


Gráfico 4. Niveles de desempeño laboral según dimensiones

En la tabla 8 y gráfico 4, se aprecia del grupo de estudio reflejado por el 100%, que en la dimensión competencias genéricas, el 25.9% alcanzaron 54.1% bajo; medios 20% altos; por otro lado, en la dimensión competencias laborales, el 24.7% alcanzaron niveles bajos, el 50.6% niveles medios y el 24.7% niveles altos; mientras que, en la dimensión competencias básicas, el 36.5% presentaron niveles bajos, el 41.2% niveles medios y el 22.4% niveles altos, apreciándose una mayor prevalencia del personal de salud por la tendencia media en las dimensiones señaladas de desempeño laboral.

#### **4.1.2. Prueba de hipótesis**

##### **Prueba de hipótesis general**

H0: No existe relación significativa entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia estudiada.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible.

**Nivel de significancia:** 0,05

**Estadístico de prueba:** Spearman

**Grado de decisión:**

Si  $p\_valor \geq 0,05$  se acepta H0.

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza H0

Tabla 9. *Correlación de las variables capacitación profesional y desempeño laboral*

Estadígrafo			Capacitación profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.887**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	85	85
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.887**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	85	85

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota. La tabla muestra resultados de las correlaciones en la prueba general.*

En la correlación de las variables de la tabla 9, encontramos que el margen de error es  $< 0.05$ , lo cual detalla que hay rechazo de la  $H_0$ , el índice de correlación Rho Spearman es 0.887 con un  $p\_valor = 0.000$ , denotando un correlato alto positivo.

**Toma de decisión:** Existe correlación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral del personal de salud de la entidad estudiada, por tanto; rechazamos la hipótesis nula (Rho:0.887;  $p < 0.05$ ).

### Prueba de hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia en referencia.

**Nivel de significancia:** 0,05

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**Grado de decisión:**

Si  $p\_valor \geq 0,05$  se acepta  $H_0$ .

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza  $H_0$

Tabla 10. *Correlación de la dimensión desarrollo profesional y desempeño laboral*

Estadígrafo			Desarrollo profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.854**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.854**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	85	85

\*\* Las (2 colas).

*Nota. La tabla muestra resultados de las correlaciones en la prueba específica*

Se observa en la tabla 10, que el índice de significatividad es  $< 0.05$ , lo cual denota que hay rechazo de la  $H_0$ , el índice correlativo Rho Spearman es 0.854 con un  $p\_valor = 0.000$ , señalando correlato alto positivo.

**Toma de decisión:** Existe correlación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal de salud de la entidad estudiada, por tanto; rechazamos la hipótesis nula (Rho:0.854;  $p < 0.05$ ).

### **Prueba de hipótesis específica 2**

$H_0$ : No existe relación significativa entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia.

**Nivel de significancia:** 0,05

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman.

**Grado de decisión:**

Si  $p\_valor \geq 0,05$  se acepta  $H_0$ .

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza  $H_0$

Tabla 11. *Correlación de la dimensión aprendizaje profesional y desempeño laboral*

Estadígrafo			Aprendizaje profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aprendizaje profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.841**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.841**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	85	85

*Nota. La tabla muestra resultados de las correlaciones en la segunda prueba específica*

Se visualiza en la tabla 11, que el grado de error es  $< 0.05$ , lo cual detalla que hay rechazo de la  $H_0$ , el índice correlativo Rho Spearman es 0.841 con un  $p\_valor=0.000$ , reflejando correlación alta positivo.

**Toma de decisión:** Existe correlación entre el aprendizaje profesional y el desempeño laboral del personal de salud de la entidad estudiada, por tanto; rechazamos la hipótesis nula (Rho:0.841;  $p<0.05$ ).

**Prueba de hipótesis específica 3**

$H_0$ : No existe relación significativa entre el servicio profesional con el desempeño laboral del personal de salud de dicha Subdirección.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el servicio profesional con el desempeño laboral del personal.

**Nivel de significancia:** 0,05

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**Grado de decisión:**

Si  $p\_valor \geq 0,05$  se acepta  $H_0$ .

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza  $H_0$

Tabla 12. *Correlación de la dimensión servicio profesional y desempeño laboral*

Estadígrafo			Servicio profesional	Desempeño laboral
Rho	Servicio profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.858**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	85	85
Spearman	Desempeno labora	Coefficiente de correlación	.858**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	<b>85</b>	<b>85</b>

*Nota. La tabla muestra resultados de las correlaciones en la tercera prueba específica.*

Se distingue en la tabla 12, que el índice de significatividad es  $< 0.05$ , lo cual denota que hay rechazo de la  $H_0$ , el grado correlativo Rho Spearman es 0.858 con un  $p\_valor = 0.000$ , hallando correlación alta y positivo.

**Toma de decisión:** Existe correlación entre el servicio profesional dado así con el desempeño laboral del personal de salud de la entidad estudiada, por tanto; rechazamos la hipótesis nula (Rho:0.858;  $p < 0.05$ ).

**Nivel de significancia:** 0,05

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**Grado de decisión:**

Si  $p\_valor \geq 0,05$  se acepta  $H_0$ .

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza  $H_0$ .

#### Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre el compromiso profesional con el desempeño laboral del personal estudiado.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso profesional con el desempeño laboral del personal estudiado.

**Nivel de significancia:** 0,05

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**Grado de decisión:**

Si  $p\_valor \geq 0,05$  se acepta H0.

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza H0

Tabla 13. *Correlación de la dimensión compromiso profesional y desempeño laboral*

Estadígrafo			Compromiso profesional	Desempeño labora
Rho's	Compromiso profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.845**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	85	85
Spearma	Desempeño labora	Coefficiente de correlación	.845**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	<b>85</b>	<b>85</b>

*Nota. La tabla muestra resultados de las correlaciones en la cuarta prueba específica.*

Se denota en la tabla 13, que el índice de significatividad es  $< 0.05$ , lo cual denota que hay rechazo de la H0, el grado correlativo Rho Spearman es 0.845 con un  $p\_valor = 0.000$ , hallando correlación alto y positivo.

**Toma de decisión:** Existe correlación entre el compromiso profesional y el desempeño laboral del personal de salud de la entidad estudiada, por tanto; rechazamos la hipótesis nula (Rho:0.854;  $p < 0.05$ ).

**Nivel de significancia:** 0,05

**Estadístico de prueba:** Rho Spearman

**Grado de decisión:**

Si  $p\_valor \geq 0,05$  se acepta  $H_0$ .

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza  $H_0$

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

En el presente trabajo investigativo, en relación a la hipótesis general  $< 0,05$  entre los dos constructos usando el estadístico de Spearman; donde hubo una mayor prevalencia de los encuestados por los niveles medios en el instrumento de capacitación profesional y desempeño laboral, demostrando que aún falta por mejorar para conseguir logros deseados.

Quispe (2023)<sup>20</sup> quienes en sus hallazgos evidenciaron que la capacitación se relaciona directa y significativamente con las competencias profesionales, concluyendo que hay relación significativa entre las variables. Por otro lado, se asemeja con Lorenzo<sup>21</sup> quien determinó como resultado que hay una correlación positiva entre las variables capacitación y desempeño laboral, concluyó que hay correlación significativa entre ambas variables con un grado de error  $< 0,05$ . Asimismo, se corrobora con el trabajo de Ferreyra<sup>22</sup> en sus resultados halló que el 50% presentaron niveles regulares de desempeño, en tanto la capacitación el 61.5% fue adecuado, concluyendo que hay correlación significativa entre ambas variables y dimensiones. Estos hallazgos se fundamentan con lo expuesto en la Teoría “Y” de McGregor, en la que se sostiene que la formación de los profesionales en ciencias de la salud presenta un enfoque científico y humanista, por ende, siendo un gran aporte para explicar que los diversos profesionales tienen la voluntad en inicio de desempeñarse de manera óptima, resaltando su esfuerzo mental y físico, seguido por el acto motivador de la entidad.

Con respecto a la hipótesis específica 1, existe correlación significativa entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral, se halló un correlato alto positivo con un

margen de error  $< 0,05$ , denotando correlación entre la dimensión de la V1 y la V2, donde hubo percepción del grupo de estudio.

Bayser<sup>19</sup>, determinó en sus resultados que la mayoría presenta un nivel medio en la motivación y desempeño personal, concluyendo que hay correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. A su vez, se asemeja al estudio de López et al.<sup>18</sup> quienes hallaron que la mayoría presenta un efecto positivo y significativo entre las variables, concluyendo que la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño laboral de los médicos de forma trascendente. Por otro lado, se sustenta con el Modelo de Chiavenato quien sostiene que capacitar es obtener mayor productividad en los profesionales, aspectos que benefician a la organización donde se encuentre, desarrollando competencias y mejorando sus habilidades en determinados temas, relacionados a sus actividades laborales en vanguardia con las nuevas tecnologías.

En relación a la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral, en sus resultados se evidencia un correlato alto positivo con un nivel de significancia  $< 0,05$ , prevaleciendo los niveles medios de percepción de los participantes; lo cual, se asemeja con los hallazgos de Arellano y Paucar<sup>23</sup> quienes presentaron como resultado que no se halló una forma universal para el desarrollo de una propuesta, por lo que el sistema debe personalizarse de acuerdo a la organización, determinando que la implementación de la preparación constante en el área de radiología es viable para mejorar el servicio atencional en dicha área del nosocomio señalado. Por otro lado, se asemeja con el estudio de Rodríguez et al.<sup>15</sup> quienes evidenciaron en su estudio que las competencias del profesional en diferentes países de Latinoamérica presentan inconvenientes operativos, falta de protocolos de seguridad para profesionales y pacientes, y carencias para desarrollar destrezas blandas. Estos hallazgos se fundamentan con la Teoría de desempeño laboral de

Vroom, señaló que en un mundo competitivo y cambiante es trascendente que las organizaciones aseguren la productividad por parte del personal mediante la capacitación constante con conocimientos innovadores, tecnologías y técnicas con el propósito de brindar calidad en los servicios ofrecidos. Del mismo modo, se sostiene con lo expresado por Zegarra<sup>38</sup> quien sostuvo que la gestión de los RR.HH. es la encargada de la vocación que posee cada profesional en las organizaciones, lo cual dependerá de incentivar a los colaboradores en el grupo.

Con respecto a la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre el servicio profesional con el desempeño laboral, se evidencia que hay correlato positivo con un margen de error  $< 0,05$ , hay predominio por los niveles medios desde la percepción del grupo de participantes.

Castagnola.<sup>24</sup> halló que el personal contratado del área de enfermería presentó niveles altos de capacitación y desempeño laboral, concluyendo que hay evidencia significativa, para demostrar la relación entre ambas variables. Asimismo, se corrobora con los resultados de Bartoncello<sup>16</sup> en sus hallazgos se evidenció altos requerimientos de capacitación de forma global, concluyeron que hay alta necesidad para realizar capacitaciones, lo cual ayudaría a mejorar la gestión de la organización. Lo antes mencionado se sustenta con la teoría de productividad de Peter Ducker, que tiene como fin modernizar las organizaciones mediante la actualización a los colaboradores, se fundamenta en brindar una mejor atención a los clientes y/o usuarios, permitiendo estar en competitividad en el mercado.

Con respecto a la hipótesis específica 4, existe relación significativa entre el compromiso profesional con el desempeño laboral, denotando una correlación alta positiva con una sig. bilateral  $< 0,05$ , hay prevalencia por los índices medios de percepción de los encuestados en ambas variables. Estos hallazgos se asemejan con el estudio de

Manjarrez<sup>17</sup> quien en sus hallazgos presentó que la mayoría recibió estimulación moral, reconocimiento y promoción a un mejor puesto relacionado con su desempeño laboral, concluyendo que los factores motivacionales influyen en el desempeño de las labores de un profesional. Asimismo, se corrobora con el estudio de Guzmán et al.<sup>25</sup> quienes determinaron que existe un nivel regular de las variables de estudio, destacando los factores de crecimiento profesional, interacciones con los colegas, logro y seguridad en el trabajo; concluyendo que hay correlación directa entre la V1 y V2. Estos hallazgos se corroboran con lo expuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 sobre Capacitación y Rendimiento de Servidores Públicos, donde se determina que brindar capacitaciones al personal del sector estatal, tiene como finalidad buscar calidad en las actividades laborales. Asimismo, se fundamenta con lo expresado por Lorenzo<sup>21</sup> quien considera esencial la formación constante del personal para adquirir nuevos aprendizajes, garantizando optimizar los logros de forma individual y grupal, promoviendo el desarrollo de sus potencialidades en las diversas áreas y etapas de la vida.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. Existe correlación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la entidad estudiada; por tanto, aceptamos  $H_0$ ; con una sig. bilateral  $< 0.05$ .
2. Existe correlación entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal de salud estudiada, es decir, aceptándose  $H_1$ , por tener veracidad probada con evidencias estadísticas.
3. Existe correlación entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral del personal de salud estudiada, es decir, aceptamos  $H_2$ , por ser verdadera y probada con evidencias estadísticas.
4. Existe correlación entre el servicio profesional con el desempeño laboral del personal de salud que estudiamos, aceptándose  $H_3$ , por contener verdad probada con evidencia estadística.
5. Existe correlación entre el compromiso profesional con el desempeño laboral del personal de salud estudiada, es decir, aceptamos  $H_4$ , por tener veracidad probada con evidencias estadísticas.

## 5.2 Recomendaciones

1. A la entidad rectora del sector salud, brindar un mejor presupuesto para mejorar las instalaciones físicas, promover capacitaciones a los profesionales de salud, ya que, en algunos nosocomios existen equipos nuevos, pero sin ser utilizados, por falta de personal, o desconocimiento sobre su funcionamiento y manejo, deteriorándose los equipos nuevos y dejando de brindar atención a los pacientes.
2. A las autoridades de Salud, en conjunto con el área de Recursos Humanos, deberá ejecutar programas de capacitación al profesional de radiología, y llevar a cabo evaluaciones periódicas con la finalidad de afianzar sus habilidades y competencias, dando seguimiento al desempeño de sus funciones, y aborde diversos problemas durante su práctica profesional.
3. La institución debe capacitar a los profesionales en el uso de los equipos de radiología, mamografía y tomografía, para evitar el mal empleo de estos, ya que, pueden malograrse, por ello, es necesario que reciban capacitación en el uso de los equipos para que aprendan sobre su manejo, esto garantizará la seguridad y calidad en la atención a los pacientes de Essalud.
4. La institución de salud debe mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud implementando cursos, prácticas y actividades para que se vea reflejado en el desempeño laboral, lo cual, le permitirá brindar un excelente servicio a todos los pacientes, ayudando a fortalecer el clima laboral y calidad de atención.

5. Las autoridades deben generar estrategias de compromiso profesional del personal de salud, para someter a votación temas que requieren capacitación en los próximos periodos, con el propósito de solicitar presupuesto necesario y poder llevarse a cabo; esto permitirá que trabajen de manera cuidadosa, correcta y efectiva, en bienestar propio y de los pacientes.

## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Recursos humanos para la salud. Estrategia Mundial de Recursos Humanos para la Salud: Personal Sanitario 2030 [Internet]. OMS, 2023. Disponible en: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA75/A75\\_15-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_15-sp.pdf)
2. Organización Mundial de la Salud, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, y Banco Mundial. Delivering quality health services: a global imperative for universal health coverage. OMS, 2019. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241513906>
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS convoca el 5º Foro Mundial sobre Recursos Humanos para la Salud. OMS, 2023. Disponible en: <https://www.who.int/teams/health-workforce/about/5thglobalforum-hrh>
4. Organización Mundial de la Salud. Calidad de la atención. OMS, 2021. Disponible en: [https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care#tab=tab_1)
5. Banco de Desarrollo de América Latina. Inteligencia Artificial y telemedicina en el sector de la salud – oportunidades y desafíos. CAF, 2022. Disponible en: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1923/Inteligencia%20artificial%20y%20telemedicina%20en%20el%20sector%20de%20la%20salud%20-%20oportunidades%20y%20desaf%C3%ADos.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
6. Melguizo M, García M. Reflexiones sobre el futuro de la atención domiciliaria. Prioridades a corto y a medio plazo. Atención primaria [Internet]. 2022 [Consultado 17 May 2023]; 5(1): 1-3. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-S0212656722000944>
7. Carrillo A. Sistema de telemedicina basado en OIT para monitoreo de pacientes con enfermedades respiratorias. [Internet]. Repositorio UTA; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34357/1/t1947ec.pdf>
8. González G. González M. Historia de la radiología. Rev. Cient. Esc. Univ. Cienc. Salud [Internet]. 2017 [Consultado el 12 May 2023]; 4(1): 45 – 48. Disponible en: <http://www.bvs.hn/RCEUCS/pdf/RCEUCS4-1-2017-10.pdf>
9. Díaz Y. Hidalgo C. Reyes A. Filgueira L. Tamayo Y. Aguilera Y. Capacitación de profesionales y otros trabajadores de salud para el abordaje hospitalario contra la COVID-

- 19 EDUMECENTRO 12, N° 3. 2020. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2020/ed203b.pdf>
10. INEI. Condiciones de vida en el Perú. Disponible en:  
<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-condiciones-de-vida-abr-may-jun-2022.pdf>
11. Shack N. Informe Ejecutivo de Gestión 2020. Contraloría General de la República, Contraloría General de la República [Internet]. 2021. Disponible en:  
[https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Informe\\_Ejecutivo\\_de\\_Gestion\\_2020.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Informe_Ejecutivo_de_Gestion_2020.pdf)
12. Ministerio de Salud. Guía Técnica para la Metodología de Cálculo de las Brechas de Recursos humanos en Salud para los Servicios Asistenciales del Primer Nivel de Atención. 2021. Disponible en:  
[https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2021/PIM-SS-2021\\_norma-10.pdf](https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2021/PIM-SS-2021_norma-10.pdf)
13. Gutiérrez A, Escobedo S, Angeles M, Gutiérrez M. Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del sector público, 2016-2018. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2019 [Consultado 4 May 2023]; 19(4):38-46. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v19n4/a07v19n4.pdf>
14. ESSALUD. Manual de procesos y procedimientos de la Gerencia de Oferta Flexible. 2020. Disponible en:  
[http://www.essalud.gob.pe/transparencia/procesos\\_procedimientos/MPP\\_Gerencia\\_de\\_Oferta\\_Flexible.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/procesos_procedimientos/MPP_Gerencia_de_Oferta_Flexible.pdf)
15. Rodríguez A. Martínez L. Reyes S. Uso de nuevas tecnologías en radiología e imágenes diagnósticas y su relación con las competencias profesionales y/o perfil de egreso del Licenciado en Radiología de Panamá y Latinoamérica en los últimos 15 años. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2023 [Consultado 29 May 2023]; 7(1): 6762-6788. Disponible en:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4929/7480>
16. Bartoncello H. Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2022 [Consultado 6 Jun 2023]; 2(21): 1-11. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221h.pdf>

17. Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. Y. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad, [Internet]. 2020 [Consultado 12 Feb 2024]; 11(5), 359-365. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
18. López B, Aragón J, Palomeque M, Madrid S, Tornell I. Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican institute of social security, in the state of Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2021 [Consultado 2 Jun 2023]; 21(2): 316-325. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en\\_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf)
19. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [Consultado 10 Feb 2024]; 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
20. Quispe R. Capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima. [Internet]. Repositorio UCV; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126131/Quispe\\_FRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126131/Quispe_FRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Lorenzo L. Capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima [Internet]. Repositorio UCV; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96580>
22. Ferreyra J. Capacitación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada – Lima [Internet]. Repositorio URP; 2021. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4528?locale-attribute=en>
23. Arellano C, Paucar Y. Capacitación continua en el servicio de radiología para mejorar la atención del paciente en el Hospital Ramiro Prialé periodo 2018-2020 [Internet]. Repositorio Universidad Continental; 2021. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10254/1/IV\\_PG\\_MGPPS\\_T\\_I\\_Arellano\\_Paucar\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10254/1/IV_PG_MGPPS_T_I_Arellano_Paucar_2021.pdf)
24. Castagnola V, Castagnola G, Castagnola A, Castagnola C. La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. Journal of business and entrepreneurial studies [Internet]. 2020 [Consultado 29 May 2023]; 4(3): 80-89. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>

25. Guzmán G, Sánchez W, Placencia M, Silva J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Revista CEA [Internet]. 2020 [Consultado 28 May 2023]; 6(12): 86-103. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>
26. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Manizales) [Internet]. 2020 [Consultado 4 May 2023]; 20(1):123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>
27. León C, Menéndez A, Rodríguez I, García M, Quesada L, Quintana E. La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad [Internet]. 2021 [Consultado 28 May 2023]; 13(2): 19-32. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742021000200019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019)
28. Santana L, Centelles M, Aparicio J, Medina Z, Toledo A, Capacitación de superación profesional como singularidad del modelo cubano para el enfrentamiento a la COVID-19. ECIMED [Internet]. 2021 [Consultado 8 Jun 2023]; 35(1): 1-16. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2021/ifd2135k.pdf>
29. Machado A, Cardona O, Campañá E, Reyes R, Galano Y. Capacitación en un área de salud para el enfrentamiento a la Covid–19. Rev Ciencias Médicas [Internet]. 2022 [Consultado 6 Jun 2023]; 26(2): e5359. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942022000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942022000200010)
30. Presidencia de Consejo de Ministros. Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”. Lima: SERVIR, 2016. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/directiva-normaspara-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1/>
31. Campi C, Saa A, Dicado M. Continuing professional education, training and job development [Internet]. 2020 [Consultado 5 Jun 2023]; 4(3): 14-22. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/845/1547>
32. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud [Internet], Minsa, 2021. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5497.pdf>

33. Madero S, Rodríguez D. Relación entre las teorías X e Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Ciencia UAT, [Internet]. 2018 [Consultado 2 Jun 2023]; 13(1), 95-107. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/html/>
34. Reinoso S. Nivel de capacitación profesional y perfil profesional de los cirujanos dentistas de la red de salud Abancay [Internet].\_Repositorio UCV; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57375/Reinoso\\_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57375/Reinoso_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Montenegro G. Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín. [Internet]. Repositorio UCV; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121520/Montenegro\\_MGL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121520/Montenegro_MGL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
36. Azad E, Hassanvand B. Eskandari M. Effectiveness of a Training Program Based on Stress Management on NEDSA Staff and Line Staff. Safety and Health at Work. [Internet]. 2022 [Consultado 13 May 2024]; 1(13), 235-239. <https://europepmc.org/article/med/35664900>
37. Reglamento del Decreto Ley 1025. Reglamento de Capacitación y Rendimiento de Servidores Públicos. 2010. <https://www.servir.gob.pe/aprueban-reglamento-de-capacitacion-y-rendimiento-de-servidores-publicos/>
38. Obando P. Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. ECA Sinergia [Internet]. 2020 [Consultado 28 May 2023]; 11(2), 166-173. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
39. Pérez G, Pineda U, Arango M. La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. Revista Virtual Universidad Católica del Norte [Internet]. 2021 [Consultado 29 May 2023]; 33(1), 1-22. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961006.pdf>
40. Rincón O. Estrategias para fortalecer la apropiación de una cultura organizacional orientada a los sistemas de gestión en la SUPERSALUD. [Internet]. Repositorio UCV; 2021. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/42644/2022oscarrincon.pdf?sequence=1>

41. Zegarra L. Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la Clínica Internacional-Lima [Internet]. Repositorio UCV; 2019. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43592/Zegarra\\_HL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43592/Zegarra_HL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
42. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad [Internet]. 2020 [Consultado 6 Jun 23]; 12(3): 385-390. Disponible en:  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
43. Carhuancho I, Nolzco F, Guerrero M, Silva D. (2021). Calidad de servicio en hospitales de nivel III de la ciudad de Lima, Perú. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2021 [Consultado el 10 May 2023]; 26(5): 693-707. Disponible en.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36472/39158>
44. Davidescu A, Simona A, Paul A, Casuneanu I. Work Flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—implications for sustainable human resource management. Sustainability [Internet]. 2020 [Consultado 7 Jun 2023]; 12 (1): [aprox. 106p]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086/pdf>
45. Davidescu A, Issa M. \_Jordanian Health Employees’ Job Satisfaction. A Vroom Theory Investigation. Multidimensional Education and Professional D. [Internet]. 2017 [Consultado 6 Jun 2023]; 27(1): 122-133. Disponible en:  
<https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2017.07.03.18>
46. Rehman S, Sehar S, Afzal M. Performance Appraisal; Application of Victor Vroom Expectancy Theory. Saudi J Nurs Health Care [Internet]. 2019 [Consultado 6 Jun 2023]; 2 (12): 431-434. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/Performance-Appraisal%3B-Application-of-Victor-Vroom-Rehman-Sehar/88de57f8d410bbbead140fd9fae23cd375cdb047>
47. Damián J, Castillo E, Reyes C, Salas R, Ayala C. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. Medisur [Internet]. 2021 [Consultado 2 Jun 2023]; 19(4): 624-632. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2021/msu214k.pdf>

48. MINSA (2019). Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021. Documento Técnico del Plan del Bicentenario. Disponible en: <https://acortar.link/2fMtRE>
49. Aguilar C, Chaves O, Loaiza C, Monge J, Vega M, Rojas J, Campos G. Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermería Actual de Costa Rica* [Internet]. 2019 [Consultado 5 Jun 2023]; 37(1): 1-18. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-45682019000200245](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682019000200245)
50. El Peruano. Reglamento de la Ley N° 28028, Decreto Supremo N° 039-2008-EM del 19 de julio de 2008. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/C6CF71C4192ADC380525830E0078E030/\\$FILE/Decreto\\_supremo\\_039\\_2008\\_EM.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/C6CF71C4192ADC380525830E0078E030/$FILE/Decreto_supremo_039_2008_EM.pdf)
51. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. (5° Ed). Editorial Limusa. 2021.
52. Quezada N. Metodología de la Investigación. Estadística aplicada a la investigación científica. Editorial Macro. 2021.
53. Ñaupas H, Mejía E, Trujillo I, Romero H, Medina W, Novoa E. Metodología de la investigación total. Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. (6ta Ed.). Ediciones de la U. 2023.
54. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education. 2018.
55. Bernal C. Metodología de la investigación. Administración, economía humanidades y ciencias sociales. Editorial Pearson. 2022.
56. Carlessi H, Reyes C. Metodología y diseños en la investigación científica. (6° Ed). Editorial San Cristóbal. 2021.

## ANEXOS

**Anexo1: Matriz de consistencia**

**Título:** Capacitación profesional y desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de proyectos especiales - Gerencia de oferta flexible. EsSalud, 2023.

<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera la capacitación profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Establecer la relación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Capacitación profesional</p> <p><b>Dimensiones:</b> Desarrollo Profesional Aprendizaje profesional Servicio Profesional Compromiso profesional</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿De qué manera el desarrollo profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.</p>	<p><b>Hipótesis Específica:</b> Existe relación significativa entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Competencias genéricas Competencias laborales Competencias básicas</p>	<p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal, nivel correlacional.</p> <p><b>Población:</b> Conformado por 85 profesionales de la salud</p>
<p>¿De qué manera el aprendizaje profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la</p>	<p>Identificar la relación entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la</p>	<p>Existe relación significativa entre el aprendizaje profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.</p>		<p><b>Muestra:</b> De tipo no probabilística, censal.</p>

---

Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?	Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.	Existe relación significativa entre el servicio profesional con el desempeño del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.
¿De qué manera el servicio profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?	Determinar la relación entre el servicio profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.	Existe relación significativa entre el compromiso profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.
¿De qué manera el compromiso profesional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD?	Identificar la relación entre el compromiso profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD.	

---

## Anexo 2: Instrumentos

### Capacitación profesional y desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de proyectos especiales - Gerencia de oferta flexible. EsSalud, 2023

**Estimado colega, Sr. Sra. Srta.**

Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es determinar la relación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023.

Es aplicado por Doris Ruth Molina Sotomayor, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en Gestión en Salud.

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá conocer la percepción de los profesionales de salud (Tecnólogos médicos en radiología, enfermeras, médicos generales, odontólogos, médicos especialistas, técnicos de enfermería, nutricionista, tecnólogos médicos laboratorio) durante el segundo trimestre del 2023.

Para participar usted ha sido seleccionado dentro del grupo muestral, para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 25 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N°29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

Doris Ruth Molina Sotomayor

Doris\_mol@hotmail.com

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER****ESCUELA DE POSGRADO****INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO**

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (edad, sexo, especialidad, etc.) y 24 ítems sobre capacitación profesional y 25 sobre desempeño laboral. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (**es importante que conteste todas; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) el casillero que mejor representa su respuesta. Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**Título de la investigación:** Capacitación profesional y desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de proyectos especiales - Gerencia de oferta flexible. EsSalud, 2023.

**Datos sociodemográficos como sexo, edad, especialidad, etc.**

1. Sexo: H (    )            M (    )
2. Edad: .....
3. Especialidad: .....

**INSTRUMENTO (V1)**  
**CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Desarrollo profesional</b>		1	2	3	4	5
1.	Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.					
2.	Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.					
3.	Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.					
4.	Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.					
5.	Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.					
6.	Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.					
7.	Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.					
8.	Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.					
9.	Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.					
<b>Dimensión 2: Aprendizaje profesional</b>		1	2	3	4	5
10.	Comparte sus ideas con otros colegas de su área.					
11.	Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.					

12.	Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.					
13.	Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.					
14.	Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.					
<b>Dimensión 3: Servicio profesional</b>		1	2	3	4	5
15.	Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.					
16.	Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.					
17.	Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.					
18.	Se siente confortable con el trabajo que realiza.					
19.	Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.					
<b>Dimensión 4: Compromiso profesional</b>		1	2	3	4	5
20.	Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.					
21.	Te sientes identificado con tu carrera profesional					
22.	Demuestra sentido de pertenencia con su institución.					
23.	Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.					
24.	Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.					

**INSTRUMENTO (V2)**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Competencias genéricas</b>		1	2	3	4	5
1.	Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.					
2.	Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.					
3.	Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.					
4.	Participa planificando y organizando las labores de su servicio.					
5.	Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.					
6.	Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.					
7.	Coopera con sus compañeros para asumir metas.					
8.	Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores.					
9.	Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.					
10.	Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.					
<b>Dimensión 2: Competencias laborales</b>		1	2	3	4	5
11.	Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.					
12.	Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.					

13.	Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.					
14.	Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.					
15.	Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.					
16.	Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.					
17.	Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.					
18.	Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.					
19.	Considera que cuenta con la experiencia requerida para desenvolverse óptimamente en su trabajo.					
<b>Dimensión 3: Competencias básicas</b>		1	2	3	4	5
20.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.					
21.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.					
22.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.					
23.	Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.					
24.	Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.					
25.	Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.					

## Anexo 3: Validez del instrumento

## Validador 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
<b>VARIABLE 1: CAPACITACIÓN PROFESIONAL</b>								
<b>Dimensión 1: Desarrollo Profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.	X		X		X		
2.	Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.	X		X		X		
3.	Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.	X		X		X		
4.	Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.	X		X		X		
5.	Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.	X		X		X		
6.	Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.	X		X		X		
7.	Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
8.	Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.	X		X		X		
9.	Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Aprendizaje profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10.	Comparte sus ideas con otros colegas de su área.	X		X		X		
11.	Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.	X		X		X		
12.	Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.	X		X		X		
13.	Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.	X		X		X		
14.	Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Servicio Profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

15.	Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.	X		X		X	
16.	Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.	X		X		X	
17.	Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.	X		X		X	
18.	Se siente comfortable con el trabajo que realiza.	X		X		X	
19.	Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Compromiso profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20.	Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.	X		X		X	
21.	Te sientes identificado con tu carrera profesional	X		X		X	
22.	Demuestra sentido de pertenencia con su institución.	X		X		X	
23.	Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.	X		X		X	
24.	Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.	X		X		X	
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>Dimensión 1: Competencias genéricas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1.	Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.	X		X		X	
2.	Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.	X		X		X	
3.	Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.	X		X		X	
4.	Participa planificando y organizando las labores de su servicio.	X		X		X	
5.	Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X	
6.	Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.	X		X		X	
7.	Coopera con sus compañeros para asumir metas.	X		X		X	
8.	Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores.	X		X		X	
9.	Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.	X		X		X	
10.	Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.	X		X		X	
	<b>Dimensión 2: Competencias laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11.	Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.	X		X		X	

12.	Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.	X		X		X	
13.	Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.	X		X		X	
14.	Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.	X		X		X	
15.	Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.	X		X		X	
16.	Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.	X		X		X	
17.	Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.	X		X		X	
18.	Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: Competencias básicas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
17.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X	
18.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X	
19.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X	
20.	Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.	X		X		X	
21.	Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.	X		X		X	
22.	Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.	X		X		X	
23.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X	
24.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X	
25.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ X ]              **Aplicable después de corregir** [   ]              **No aplicable** [   ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: Mansilla Garayar, José Alfredo

**DNI:** 21458050

**Especialidad del validador:** Metodólogo

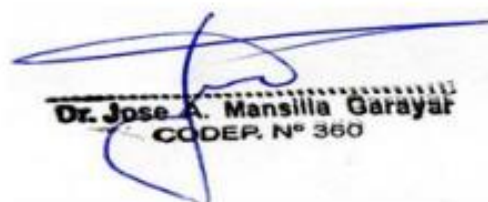
1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Lima, 11 de agosto del 2023**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Dr. Jose A. Mansilla Garayar**  
CODER. N° 360

Firma del experto informante

Activa

## Validador 2

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>VARIABLE 1: CAPACITACIÓN PROFESIONAL</b>								
<b>Dimensión 1: Desarrollo Profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.	X		X		X		
2.	Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.	X		X		X		
3.	Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.	X		X		X		
4.	Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.	X		X		X		
5.	Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.	X		X		X		
6.	Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.	X		X		X		
7.	Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
8.	Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.	X		X		X		
9.	Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Aprendizaje profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10.	Comparte sus ideas con otros colegas de su área.	X		X		X		
11.	Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.	X		X		X		
12.	Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.	X		X		X		
13.	Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.	X		X		X		
14.	Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.	X		X		X		

<b>Dimensión 3: Servicio Profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
15.	Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.	X		X		X	
16.	Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.	X		X		X	
17.	Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.	X		X		X	
18.	Se siente confortable con el trabajo que realiza.	X		X		X	
19.	Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.	X		X		X	
<b>Dimensión 4: Compromiso profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20.	Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.	X		X		X	
21.	Te sientes identificado con tu carrera profesional	X		X		X	
22.	Demuestra sentido de pertenencia con su institución.	X		X		X	
23.	Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.	X		X		X	
24.	Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.	X		X		X	
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
<b>Dimensión 1: Competencias genéricas</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
1.	Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.	X		X		X	
2.	Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.	X		X		X	
3.	Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.	X		X		X	
4.	Participa planificando y organizando las labores de su servicio.	X		X		X	
5.	Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X	
6.	Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.	X		X		X	
7.	Coopera con sus compañeros para asumir metas.	X		X		X	
8.	Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores.	X		X		X	
9.	Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.	X		X		X	
10.	Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.	X		X		X	

	<b>Dimensión 2: Competencias laborales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
11.	Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.	X		X		X		
12.	Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.	X		X		X		
13.	Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.	X		X		X		
14.	Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.	X		X		X		
15.	Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.	X		X		X		
16.	Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.	X		X		X		
17.	Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.	X		X		X		
18.	Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Competencias básicas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
17.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X		
18.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X		
19.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X		
20.	Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.	X		X		X		
21.	Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.	X		X		X		
22.	Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.	X		X		X		
23.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X		
24.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X		
25.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ X ]                      **Aplicable después de corregir** [   ]                      **No aplicable** [   ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr: Ochoa Tataje, Fredy.

**DNI:** 07015123

**Especialidad del validador:** Médico radiólogo

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Lima, 13 de agosto del 2023**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
-----  
Dr. Fredy Ochoa Tataje

**Firma del experto informante**

## Validador 3

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>VARIABLE 1: CAPACITACIÓN PROFESIONAL</b>								
<b>Dimensión 1: Desarrollo Profesional</b>								
1.	Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.	X		X		X		
2.	Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.	X		X		X		
3.	Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.	X		X		X		
4.	Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.	X		X		X		
5.	Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.	X		X		X		
6.	Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.	X		X		X		
7.	Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
8.	Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.	X		X		X		
9.	Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Aprendizaje profesional</b>								
10.	Comparte sus ideas con otros colegas de su área.	X		X		X		
11.	Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.	X		X		X		
12.	Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.	X		X		X		
13.	Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.	X		X		X		
14.	Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.	X		X		X		

<b>Dimensión 3: Servicio Profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
15.	Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.	X		X		X	
16.	Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.	X		X		X	
17.	Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.	X		X		X	
18.	Se siente confortable con el trabajo que realiza.	X		X		X	
19.	Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.	X		X		X	
<b>Dimensión 4: Compromiso profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20.	Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.	X		X		X	
21.	Te sientes identificado con tu carrera profesional	X		X		X	
22.	Demuestra sentido de pertenencia con su institución.	X		X		X	
23.	Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.	X		X		X	
24.	Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.	X		X		X	
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
<b>Dimensión 1: Competencias genéricas</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
1.	Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.	X		X		X	
2.	Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.	X		X		X	
3.	Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.	X		X		X	
4.	Participa planificando y organizando las labores de su servicio.	X		X		X	
5.	Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X	
6.	Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.	X		X		X	
7.	Coopera con sus compañeros para asumir metas.	X		X		X	
8.	Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores.	X		X		X	
9.	Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.	X		X		X	
10.	Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.	X		X		X	

	<b>Dimensión 2: Competencias laborales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
11.	Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.	X		X		X		
12.	Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.	X		X		X		
13.	Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.	X		X		X		
14.	Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.	X		X		X		
15.	Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.	X		X		X		
16.	Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.	X		X		X		
17.	Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.	X		X		X		
18.	Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Competencias básicas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
17.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X		
18.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X		
19.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X		
20.	Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.	X		X		X		
21.	Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.	X		X		X		
22.	Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.	X		X		X		
23.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X		
24.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X		
25.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr: Pastor Talledo, Víctor.

**DNI:** 15876906

**Especialidad del validador:** Médico radiólogo

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Lima, 14 de agosto del 2023**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
-----  
Dr. Victor Pastor Talledo  
**Firma del experto informante**

## Validador 4

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>VARIABLE 1: CAPACITACIÓN PROFESIONAL</b>								
<b>Dimensión 1: Desarrollo Profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.	X		X		X		
2.	Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.	X		X		X		
3.	Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.	X		X		X		
4.	Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.	X		X		X		
5.	Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.	X		X		X		
6.	Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.	X		X		X		
7.	Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
8.	Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.	X		X		X		
9.	Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Aprendizaje profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10.	Comparte sus ideas con otros colegas de su área.	X		X		X		
11.	Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.	X		X		X		
12.	Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.	X		X		X		
13.	Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.	X		X		X		
14.	Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Servicio Profesional</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15.	Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.	X		X		X		

16.	Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.	X		X		X	
17.	Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.	X		X		X	
18.	Se siente confortable con el trabajo que realiza.	X		X		X	
19.	Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Compromiso profesional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20.	Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.	X		X		X	
21.	Te sientes identificado con tu carrera profesional	X		X		X	
22.	Demuestra sentido de pertenencia con su institución.	X		X		X	
23.	Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.	X		X		X	
24.	Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.	X		X		X	
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
	<b>Dimensión 1: Competencias genéricas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
1.	Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.	X		X		X	
2.	Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.	X		X		X	
3.	Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.	X		X		X	
4.	Participa planificando y organizando las labores de su servicio.	X		X		X	
5.	Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X	
6.	Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.	X		X		X	
7.	Coopera con sus compañeros para asumir metas.	X		X		X	
8.	Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores	X		X		X	
9.	Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.	X		X		X	
10.	Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.	X		X		X	
	<b>Dimensión 2: Competencias laborales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
11.	Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.	X		X		X	
12.	Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.	X		X		X	

13.	Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.	X		X		X	
14.	Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.	X		X		X	
15.	Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.	X		X		X	
16.	Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.	X		X		X	
17.	Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.	X		X		X	
18.	Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: Competencias básicas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
17.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X	
18.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X	
19.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X	
20.	Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.	X		X		X	
21.	Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.	X		X		X	
22.	Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.	X		X		X	
23.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X	
24.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X	
25.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mag. Emma Rosa, Lopez Ayala

**DNI:** 70080675

**Especialidad del validador:** Gestión de los Servicios de la Salud.

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 26 de febrero del 2024**

  
-----  
**Mg. CD. Emma Rosa Lopez Ayala**

**Firma del experto informante**

## Validador 5

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>VARIABLE 1: CAPACITACIÓN PROFESIONAL</b>								
	<b>Dimensión 1: Desarrollo Profesional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.	X		X		X		
2.	Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.	X		X		X		
3.	Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.	X		X		X		
4.	Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.	X		X		X		
5.	Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.	X		X		X		
6.	Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.	X		X		X		
7.	Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
8.	Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.	X		X		X		
9.	Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Aprendizaje profesional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10.	Comparte sus ideas con otros colegas de su área.	X		X		X		
11.	Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.	X		X		X		
12.	Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.	X		X		X		
13.	Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.	X		X		X		
14.	Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Servicio Profesional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15.	Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.	X		X		X		

16.	Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.	X		X		X	
17.	Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.	X		X		X	
18.	Se siente confortable con el trabajo que realiza.	X		X		X	
19.	Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Compromiso profesional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20.	Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.	X		X		X	
21.	Te sientes identificado con tu carrera profesional	X		X		X	
22.	Demuestra sentido de pertenencia con su institución.	X		X		X	
23.	Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.	X		X		X	
24.	Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.	X		X		X	
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>Dimensión 1: Competencias genéricas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
1.	Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.	X		X		X	
2.	Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.	X		X		X	
3.	Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.	X		X		X	
4.	Participa planificando y organizando las labores de su servicio.	X		X		X	
5.	Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X	
6.	Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.	X		X		X	
7.	Coopera con sus compañeros para asumir metas.	X		X		X	
8.	Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores.	X		X		X	
9.	Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.	X		X		X	
10.	Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.	X		X		X	
	<b>Dimensión 2: Competencias laborales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
11.	Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.	X		X		X	
12.	Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.	X		X		X	

13.	Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.	X		X		X	
14.	Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.	X		X		X	
15.	Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.	X		X		X	
16.	Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.	X		X		X	
17.	Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.	X		X		X	
18.	Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: Competencias básicas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
17.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X	
18.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X	
19.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X	
20.	Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.	X		X		X	
21.	Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.	X		X		X	
22.	Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.	X		X		X	
23.	Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	X		X		X	
24.	Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	X		X		X	
25.	Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mag. Fernandez Tapia, América

**DNI:** 73020098

**Especialidad del validador:** Gestión de los Servicios de la Salud.

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 26 de febrero del 2024**

  
-----  
**Mg. CD America Fernandez Tapia**  
**COP 36373**

**Firma del experto informante**

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

### Cuestionario de capacitación profesional

#### Escala: All variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
<b>Casos</b>	Válido	85	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

**a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.**

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>.974</b>	.974	24

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.	3.11	1.155	85
Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.	3.24	1.231	85
Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.	3.24	1.192	85
Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.	3.24	1.306	85
Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.	2.92	1.136	85
Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.	3.21	1.166	85
Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.	3.31	1.263	85
Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.	3.19	1.268	85

Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.	3.49	1.140	85
Comparte sus ideas con otros colegas de su área.	3.16	1.271	85
Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.	3.31	1.319	85
Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.	3.12	1.085	85
Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.	3.40	1.265	85
Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.	3.04	1.063	85
Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.	3.18	1.265	85
Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.	3.22	1.285	85
Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.	2.45	.982	85
Se siente cómodo con el trabajo que realiza.	3.11	1.273	85
Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.	3.24	1.231	85
Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.	3.13	1.242	85
Te sientes identificado con tu carrera profesional.	3.25	1.214	85
Demuestra sentido de pertenencia con su institución.	3.08	1.338	85
Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.	3.14	1.381	85
Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.	3.02	1.205	85

#### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	3.157	2.447	3.494	1.047	1.428	.038

#### Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	24

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Actualmente desarrolla conocimientos y destrezas profesionales innovadoras.	72.66	499.156	.806	.738	.973
Desarrolla habilidades necesarias para fortalecer su desempeño para una calidad eficaz.	72.53	497.276	.789	.738	.973

Relaciona sus conocimientos o capacidades según los requerimientos de la actividad del tecnólogo médico.	72.53	497.252	.817	.749	.973
Colabora con sus colegas para que sean más competentes en el área de radiología.	72.53	491.514	.844	.798	.973
Reciben capacitaciones sobre las innovaciones y/o adelantos en tecnología médica.	72.85	507.060	.660	.590	.974
Aplica conocimientos actualizados en su área de trabajo.	72.55	497.631	.829	.804	.973
Las capacitaciones le ayudan a mejorar su productividad para cumplir los objetivos institucionales.	72.46	496.180	.788	.733	.973
Mejora las nuevas habilidades y actitudes en su práctica profesional.	72.58	493.557	.833	.821	.973
Adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a tener una visión para optimizar sus funciones profesionales.	72.27	499.604	.808	.799	.973
Comparte sus ideas con otros colegas de su área.	72.60	495.695	.792	.704	.973
Interactúa de manera eficaz con su grupo de compañeros.	72.46	490.537	.853	.775	.973
Intercambia conocimientos adquiridos con sus colegas en el ámbito profesional.	72.65	502.255	.796	.737	.973
Busca capacitarse para ampliar sus horizontes en su profesión.	72.36	496.068	.789	.713	.973
Solicita ayuda a sus colegas cuando no puede resolver un problema en su trabajo.	72.73	508.057	.687	.570	.974
Orienta a sus colegas para trabajar grupalmente.	72.59	496.031	.790	.756	.973
Atiende eficazmente las perspectivas de sus pacientes y/o usuarios.	72.54	494.799	.799	.747	.973
Recibe quejas de la atención brindada por parte de los pacientes.	73.32	533.624	.166	.395	.977
Se siente cómodo con el trabajo que realiza.	72.66	494.418	.814	.802	.973
Disfruta de las actividades que efectúa en su área de trabajo.	72.53	499.776	.742	.713	.974
Reflexiona sobre la experiencia adquirida en su profesión.	72.64	496.925	.788	.761	.973
Te sientes identificado con tu carrera profesional.	72.52	498.943	.769	.800	.973

Demuestra sentido de pertenencia con su institución.	72.68	491.648	.820	.754	.973
Valora los logros obtenidos en su práctica profesional.	72.62	488.238	.851	.852	.973
Impulsa a sus colegas a capacitarse permanentemente.	72.74	496.099	.830	.806	.973

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
75.76	542.111	23.283	24

## Cuestionario de desempeño laboral

### Escala: All variables

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	85	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.975	.975	25

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.	3.04	1.117	85
Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.	2.95	1.164	85
Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.	3.04	1.128	85
Participa planificando y organizando las labores de su servicio.	3.07	1.213	85
Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.	2.99	1.139	85
Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.	3.11	1.155	85
Coopera con sus compañeros para asumir metas.	3.12	1.074	85
Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores.	3.20	1.078	85
Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.	3.19	1.129	85
Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.	3.00	1.144	85
Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.	3.13	1.213	85
Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.	3.13	1.100	85
Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.	3.18	1.104	85
Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.	3.15	.994	85
Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.	3.01	1.149	85

Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.	2.96	1.074	85
Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.	2.98	1.091	85
Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.	2.99	1.029	85
Considera que cuenta con la experiencia requerida para desenvolverse óptimamente en su trabajo.	3.12	1.159	85
Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	3.06	1.228	85
Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	2.96	1.149	85
Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	2.89	1.195	85
Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.	2.94	1.218	85
Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.	2.81	1.129	85
Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.	2.82	1.177	85

#### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	3.033	2.812	3.200	.388	1.138	.011

#### Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	25

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Recibe capacitación constante para mejorar sus conocimientos y habilidades.	72.80	465.876	.801	.756	.974
Toma decisiones acertadas de acuerdo a los conocimientos adquiridos en su práctica profesional.	72.88	463.296	.820	.786	.974
Se organiza para promover un óptimo clima y fortalecer el trabajo en grupo.	72.80	464.257	.828	.800	.974
Participa planificando y organizando las labores de su servicio.	72.76	461.420	.823	.794	.974
Orienta a sus compañeros para buscar resultados y compromisos conjuntos.	72.85	467.155	.758	.767	.974

Tiene capacidad para comunicarse con sus colegas y lo apoyen en sus propuestas.	72.73	463.104	.831	.777	.974
Coopera con sus compañeros para asumir metas.	72.72	471.134	.718	.689	.975
Considera las opiniones de sus colegas para la ejecución de las labores.	72.64	465.830	.833	.810	.974
Cumple con las metas planeadas en un determinado tiempo.	72.65	467.160	.765	.732	.974
Busca soluciones a las dificultades sin que se enteren los demás.	72.84	468.806	.719	.726	.975
Se capacita oportunamente para brindar una mejor calidad de servicio a los pacientes y/o usuarios.	72.71	461.972	.812	.791	.974
Demuestra sus destrezas adquiridas en su desempeño laboral.	72.71	469.662	.732	.715	.975
Trabaja tiempo extra para cumplir con los objetivos establecidos.	72.66	469.585	.731	.686	.975
Siente que los demás reconocen y respetan su manera de trabajo.	72.68	474.600	.697	.632	.975
Se siente satisfecho por ser un profesional optimista.	72.82	466.790	.758	.635	.974
Responde agresivamente cuando un colega le habla de manera inapropiada.	72.87	472.876	.679	.607	.975
Siente enojo con alguien de su entorno laboral, pero se calma antes de comunicarse con él.	72.86	469.742	.737	.698	.975
Su jefe de área le sugiere capacitarse para que mejore su desempeño laboral.	72.85	470.893	.757	.686	.974
Considera que cuenta con la experiencia requerida para desenvolverse óptimamente en su trabajo.	72.72	466.276	.762	.728	.974
Cumple con sus actividades laborales en el tiempo asignado.	72.78	459.652	.847	.796	.974
Mantiene una actitud positiva con sus colegas permitiendo un ambiente de serenidad y respeto.	72.87	464.543	.806	.782	.974
Fomenta el trabajo cooperativo entre compañeros.	72.94	466.270	.737	.728	.975
Considera que puede efectuar más actividades que sus colegas.	72.89	463.620	.775	.810	.974
Piensa que su jefe inmediato valora las cualidades de su desempeño laboral.	73.02	465.999	.790	.734	.974
Ha recibido algún incentivo por reconocimiento a sus labores.	73.01	464.155	.793	.802	.974

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
75.84	505.758	22.489	25

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO CON LAS BUENAS PRÁCTICAS ÉTICAS

Yo, **MOLINA SOTOMAYOR, DORIS RUTH**; identificado con DNI N°09465115, con domicilio en Jr napo 1646 dpto 191 Breña, en mi calidad como estudiante y con la asesoría de la doctora **KELLY MILAGRITOS CASANA JARA**, identificada con DNI N°43562136, con domicilio en calle Bernardino Gutiérrez 178 Pueblo Libre; declaramos bajo juramento que durante el desarrollo de la investigación científica titulada **“Capacitación profesional y desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de proyectos especiales - Gerencia de oferta flexible. EsSalud, 2023”** en atención al artículo uno de la Resolución N°167-2023-R-UPNW, cumplimos con la norma del Código de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los siguientes principios establecidos en el Código Nacional de Integridad Científica del CONCYTEC:

- a. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
- b. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica.
- c. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
- d. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
- e. Transparencia actuando sin conflicto de intereses declarando y manejando el conflicto sea éste económico o de otra índole.



Doris Ruth Molina Sotomayor  
Estudiante de la E.P.G.  
Universidad Norbert Wiener

Firma

DORIS RUTH MOLINA SOTOMAYOR



Firma

KELLY MILAGRITOS CASANA JARA

**Anexo 6: Formato de consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Gestión en Salud”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** Capacitación profesional y desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de proyectos especiales - Gerencia de oferta flexible. EsSalud, 2023

**Nombre del investigador principal:** Doris Ruth Molina Sotomayor

**Propósito del estudio:** Establecer la relación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal de salud de la Subgerencia de Proyectos Especiales de la Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, año 2023.

**Participantes:** Personal de salud

**Participación:**

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo [doris\\_mol@hotmail.com](mailto:doris_mol@hotmail.com) y teléfono 976045078

Contacto con el Comité de Ética: XXXXX

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: ..... agregado)

Correo electrónico personalo institucional: .....

---

Firma

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos,**

Lima, 08 de agosto del 2023

Solicito: Ingreso a la institución  
para recolectar datos para tesis  
de postgrado


Sr(a)  
Diego Héctor Barbieri Galecio  
Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Doris Ruth Molina Sotomayor egresado de la EPG de la Universidad Norbert Wiener, con código N°, a2020900294 solicito me permita recolectar datos en su institución como parte de mi proyecto de tesis para obtener el grado de “Maestro en Gestión en Salud” cuyo objetivo general es determinar la relación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología en la Subgerencia de Proyectos Especiales, Gerencia de Oferta Flexible, ESSALUD, 2023; asimismo, solicito la autorización para presentar los resultados en formato de tesis y artículo científico. La mencionada recolección de datos consiste en aplicar dos instrumentos: Cuestionario de capacitación profesional y cuestionario de desempeño laboral dirigido a profesionales de salud del área de radiología.

Los resultados del estudio serán confidenciales de carácter anónimo.

Atentamente,

  
Doris Ruth Molina Sotomayor  
Estudiante de la E.P.G.  
Universidad Norbert Wiener

## Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TURNITIN\_Tesis Molina, Doris-Wiener-Maestría.docx**

AUTOR

**Doris Ruth Molina Sotomayor**

RECuento DE PALABRAS

**10991 Words**

RECuento DE CARACTERES

**75330 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**88 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**3.1MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 6, 2025 10:21 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 6, 2025 10:24 AM GMT-5**

#### ● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico

## ● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
3	<b>Universidad Tecnologica del Peru on 2022-10-08</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-03-14</b> Submitted works	<1%
5	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-10</b> Submitted works	<1%
6	<b>1library.co</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>Universidad de Ciencias y Humanidades on 2017-11-24</b> Submitted works	<1%