



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Competencias profesionales en la productividad laboral del  
personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-  
Perú 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Vicharra Celedonio, Brigith Paola ([orcid.org/0000-0002-4248-6905](https://orcid.org/0000-0002-4248-6905))

**ASESORES:**

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando ([orcid.org/0000-0003-2933-6715](https://orcid.org/0000-0003-2933-6715))

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar ([orcid.org/0000-0003-1202-5523](https://orcid.org/0000-0003-1202-5523))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi pareja por brindarme su apoyo incondicional, a mi hijo y a mis padres por motivarme a seguir adelante en esta nueva etapa de mi vida, a la memoria de mi abuela, que desde el cielo me bendice y acompaña en cada camino por recorrer y a mi querida amiga Valia por todo su apoyo durante esta nueva etapa de mi vida profesional.

## **Agradecimiento**

A mis asesores y a la Universidad Cesar Vallejo, puesto que aportaron con sabiduría nuevos conocimientos en mi persona, así mismo permitieron el logro de mis metas de superación no solo a nivel personal sino profesional.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
II. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	53

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez del instrumento de competencias profesionales y productividad laboral a través de un juicio de expertos	25
Tabla 2. Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach	25
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable competencias profesionales y sus dimensiones	27
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable productividad laboral y sus dimensiones	27
Tabla 5. Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales y productividad laboral	29
Tabla 6. Influencia de las competencias profesionales en la productividad laboral	30
Tabla 7. Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales y eficiencia laboral	30
Tabla 8. Influencia de las competencias profesionales en la eficiencia laboral	31
Tabla 9. Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales en la eficacia laboral	32
Tabla 10. Influencia de las competencias profesionales en la eficacia laboral	32
Tabla 11. Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales y satisfacción laboral	33
Tabla 12. Influencia de las competencias profesionales en la satisfacción laboral	34

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de relación causal bivariado	19

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar si las competencias profesionales influyen en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023. La metodología empleada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, hipotéticamente deductivo, de nivel explicativo, diseño no experimental y transeccional. El instrumento utilizado fue un cuestionario por cada variable empleada en la actual investigación, aplicado a una muestra censal de 100 trabajadores, quienes intervienen en los procesos operativos del área de radiología, considerando un muestreo no probabilístico intencional. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe una significancia igual a 0,000 y 96,218 del chi-cuadrado, comprobándose la variabilidad de la productividad laboral con un coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de Nagelkerke del 61.8%, en relación a las dimensiones de la productividad laboral se incluyeron a la eficiencia, eficacia y satisfacción laboral como factores que determinan el incremento de esta, con un  $R^2$  de Nagelkerke del 63.1%, 55.6% y 48% respectivamente. Se concluye que las competencias profesionales del personal asistencial influyen de manera significativa en su productividad laboral, así como en cada una de sus dimensiones, demostrando dependencia entre las variables, puesto que, una variable predice la probabilidad de ocurrencia de la otra variable.

**Palabras clave:** Competencias profesionales, eficacia, eficiencia productividad laboral.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine if professional skills influence the labor productivity of radiology care personnel in a public hospital, Lima-Peru 2023. The methodology used was a basic type, with a quantitative approach, hypothetically deductive, explanatory level, non-experimental and transectional design. The instrument used was a questionnaire for each variable used in the current investigation, applied to a census sample of 100 workers, who are involved in radiology operational processes in a public hospital in Lima, considering an intentional non-probabilistic sampling. The results obtained showed that there is a significance equal to 0.000 and 96.218 of the chi-square, verifying the variability of labor productivity with Nagelkerke's coefficient of determination ( $R^2$ ) of 61.8%, in relation to the dimensions of labor productivity were included efficiency, effectiveness and job satisfaction as factors that determine its increase, this with a  $R^2$  of Nagelkerke of 63.1%, 55.6% and 48% respectively. It is concluded that the professional skills of healthcare personnel significantly influence their labor productivity, as well as in each of its dimensions, demonstrating dependence between the variables, since one variable predicts the probability of occurrence of the other variable.

**Keywords:** Professional skills, effectiveness, efficiency, labor productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

El sistema sanitario en la actualidad presenta un alto porcentaje de fragmentación, ya que no existe integración de las redes de servicio de salud y sumado a ello la gran segmentación, debido a la presencia de numerosos subsistemas de financiamiento. Al mismo tiempo, al no garantizarse el acceso a los servicios de salud con las exigencias mínimas de calidad y encontrándose tiempos prolongados de espera para la citas médicas y realización de algún examen de apoyo al diagnóstico, gran porcentaje de la población prefiere atenderse en entidades privadas, costeadando tratamientos, cirugías y exámenes de diagnóstico a través de pagos directos a las entidades de salud particulares, perjudicando su bienestar económico (Villanueva, 2021).

Entre los factores relacionados al incremento de la calidad de los servicios prestados, encontramos el tipo de infraestructura, equipamiento tecnológico, remuneración, gestión, financiamiento, estilo de liderazgo, recursos humanos, entre otros; sin embargo, cuando hablamos de Recursos Humanos (RR.HH.), no sólo nos enfocamos en la cantidad de personal contratado para las atenciones y realización de diversos procedimientos, sino también es importante valorar las competencias con las que cuenta cada profesional de la salud, a quienes es necesario brindarles capacitación, oportunidades de desarrollo, beneficios y compensaciones, a fin de promover una relación positiva en el ambiente de trabajo (Mamatha et al., 2023). En la última década, se están ejecutando diversos cambios con la finalidad de mejorar la productividad del personal asistencial, en base a políticas y condiciones óptimas de trabajo que permitan fortalecer sus competencias y lograr estándares de calidad óptimos para la satisfacción de los usuarios (National Academies of Sciences, 2020).

A nivel mundial, se deduce que hacia el año 2030, se hallará una escasez de aproximadamente 18 millones de profesionales de la salud, debido a dificultades relacionados con su formación, desempeño, retención y condiciones de empleo (Organización Mundial de la Salud [OMS], s.f.). A su vez, en diversos países con

bajo y mediano nivel de desarrollo socioeconómico existe un déficit de inversión en capacitaciones para la formación y actualización de conocimientos su personal sanitario, generando también necesidades en todo el sistema de salud (OMS, 2013).

La OMS, conceptualiza a las competencias profesionales y esenciales, como un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos con los que debe contar el personal en su profesión y centro de trabajo, para afrontar y solucionar conflictos de manera eficiente en el sector salud. Por consiguiente, debido a la necesidad de desarrollar las competencias profesionales claves para satisfacer las variables demandas en el sector salud, se introdujeron reformas de formación basada en competencias (CBT), siendo considerados como una prioridad en muchos países, puesto que la evaluación por CBT, no solo repercute a la ejecución rutinaria hacia el desarrollo de amplios conjuntos de habilidades genéricas sino una fuerza laboral adaptable (Boahin & Hofman, 2014).

En el caso de las competencias profesionales como las habilidades de comunicación son fundamentales para establecer una relación positiva con los pacientes, mejorando su salud y calidad de vida. En esta perspectiva, el entrenamiento en habilidades comunicativas puede ser una estrategia eficaz para mejorar la atención brindada, tomando un valor de suma importancia, favoreciendo también la seguridad del paciente y el desarrollo de servicios de atención en el área de la salud. Por lo general, los profesionales de la salud deben contar con buenas competencias y habilidades relacionados al análisis de errores y prevención de amenazas a la seguridad del paciente, sin embargo, existe un déficit en la capacidad del uso de tecnología de apoyo a la toma de decisiones (Nayana et al., 2021).

En los países bálticos, los profesionales médicos con mayor experiencia y mayor nivel educativo cuentan con mejores competencias de seguridad en comparación con los otros grupos de profesionales como personal de enfermería, es por ello que se resalta la necesidad de incrementar el apoyo de las directivas y coordinaciones a fin de garantizar las competencias en todo el personal de la salud (Brasaité et al.,2016). Así también, la preparación en competencias profesionales enfocados en el paciente y la confianza en la comunicación con esta población,

resalta la importancia de las capacitaciones en competencias profesionales a fin de lograr mejorar la confianza de los profesionales de la salud en su capacidad para realizar comportamientos comunicativos específicos e incrementar la concentración en el paciente (Noble et al., 2007).

Por otro lado, la autopercepción del personal de la salud, como médicos que recientemente culminan sus estudios, consideran poseer mayores competencias de investigación y análisis, generados principalmente por participaciones en cursos de actualización (Romero-Robles et al., 2022). Es por ello que se ha comenzado a incrementar las capacitaciones de los profesionales de la salud, como por ejemplo lo hace la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023), quien creó un proyecto llamado Mejorando la salud de las mujeres y las adolescentes en situaciones de vulnerabilidad, a través de una sala virtual enfermeras recibiendo una capacitación en la salud del adolescente en el año 2022, siendo beneficiados profesionales de Perú, Ecuador y Colombia, sugiriendo que se debe recibir cursos de formación de manera continua a fin de invertir en el desarrollo profesional de los trabajadores.

Durante la pandemia, en Europa existió un alto porcentaje de personal sanitario infectado con el virus del Covid-19, ello debido a diferentes factores como falta de material y equipos de protección personal, insumos de desinfección, uso inadecuado de elementos y falta de conocimiento sobre el uso de adecuado de protección, demostrando que es necesario reconocer la importancia en la actualización de conocimientos y así poder afrontar de manera adecuada los distintos retos a los que el personal de la salud se enfrenta, considerando también que es necesario desarrollar las competencias para tomar mejores decisiones, trabajar en equipo y de manera eficiente (Ribas et al., 2021).

Actualmente el desempeño y la productividad laboral, forman parte de todo sistema para la gestión del talento humano o por competencias, el cual es indispensable conocer el cómo se desenvuelven los recursos humanos en el sector salud, a fin de alcanzar las metas de las organizaciones, teniendo en consideración la misión, visión y valores institucionales (Mollayess, 2020). Se evidencia también que internacionalmente existen grandes desafíos por afrontar las deficiencias en

la productividad laboral, no solo en relación a la perspectiva cultural, sino también en la formación asistencial, sin embargo, se puede mejorar a través de una adecuada supervisión, incentivos, motivaciones y capacitaciones; pues menos del 40% de los trabajadores se comprometen con su trabajo y más del 60% de los trabajadores se sienten desmotivados, generando así un bajo rendimiento laboral (Pullés-Montoya et al., 2021).

Los recursos humanos realmente motivados son considerados como los activos más importantes en cualquier organización de atención médica, ya que trabajan directamente con los pacientes; por ello cuando un personal se encuentra motivado su productividad laboral también aumenta, ofreciendo una buena atención. Sin embargo, como se mencionó anteriormente no se están produciendo los resultados deseados, debido a factores tales como personal de salud insuficientemente capacitado y experimentado, desmotivación del personal, falta de capacidad de gestión, malas condiciones y medio ambiente de trabajo y remuneración inadecuada (Aruasa et al., 2019). Por lo tanto, los sistemas de salud deben implementar su estructura a nivel organizativa para facilitar la atención del paciente a través de procesos de atención más eficaces; además de fortalecer las relaciones de trabajo en el entorno sanitario influyendo en la satisfacción del personal y del paciente, el cual también mide la productividad laboral, a través de la percepción del cumplimiento del trabajo de los profesionales sanitarios y nivel de calidad en los servicios otorgados (Sofiatun et al. 2021).

A nivel nacional, el sector salud presenta una brecha mayor de competencias laborales de los profesionales, donde más del 20% de los empleadores consideran como no completamente competente a su personal profesional y en algunas provincias del Perú, solo el 65% del total de la muestra del personal médico, enfermero y obstetra fueron calificados como competentes en el año 2018 (Ministerio de Salud [MINSA], 2018). En realidad los perfiles de competencia, deben tener un impacto no solo en el área de salud sino también a nivel educativo y laboral, permitiendo obtener exigencias en la formación universitaria, por ello el MINSA (2021), con la finalidad de llevar a cabo el cumplimiento de su rol como ente rector tiene la responsabilidad de definir las competencias a través de la creación

del perfil idóneo para todo el personal de la salud, mediante la creación de un Informe Técnico para el médico, enfermero y demás profesionales; sin embargo, no existe un trabajo multidisciplinario e intersectorial.

Aproximadamente más de 53000 trabajadores asistenciales, se encuentran próximos a nombrarse en los 5 años siguientes, proporcionándoles una estabilidad a dichos profesionales, sin embargo dada la realidad nacional se ha notado que existe un gran número de profesionales que no obtienen un puesto de trabajo por mérito propio sino por elección de funcionarios con falta de ética y ligados a tema de corrupción, siendo ahí donde se ven afectados los esfuerzos por conseguir un perfil idóneo para nuestros profesionales. En el 2022, existieron alrededor de 400 funcionarios ligados a la corrupción en el sector salud entre ellos directores y gerentes regionales, notándose también el incremento de rotación personal, quienes obstaculizan el cumplimiento de metas institucionales (El Comercio, 15 de enero de 2023).

Es importante también mencionar, que el presupuesto asignado al sector salud interfiere en el funcionamiento y desarrollo del sistema sanitario, puesto que, en el Perú, se destina un monto muy por debajo de lo recomendado por la OMS, siendo nuestro País uno de los que menos invierte en este sector, repercutiendo a su vez en la deficiencia de personal contratado para la atención de pacientes; considerando además que la tasa de mortalidad se ha incrementado en 7.6% desde el 2020 al 2021 (Datosmacro, 2023).

A nivel local, existe un déficit no solo en referencia al número de personal sanitario contratado para la atención de la población que necesita los servicios, sino también en la calidad del profesional, en relación a las competencias con las que cuenta cada trabajador, quienes en muchos casos no se encuentra en constantes cursos de actualizaciones o capacitaciones, obviando también llevar a la práctica sus conocimientos. Así mismo existen déficit en la ejecución de métodos que permitan el desarrollo de procedimientos eficaces, puesto que se ha implementado un nuevo sistema informático, ello debido a que nos encontramos atravesando un proceso de digitalización a nivel hospitalario.

Igualmente, no existe un adecuado clima organizacional, ni reconocimientos, recompensas o remuneraciones en relación a la productividad del personal, causando un poco de insatisfacción en los trabajadores. Así mismo, la falta de buenas relaciones interpersonales afecta proporcionalmente el desempeño de funciones y productividad laboral, lo cual es medido también por valores de eficacia y eficiencia, relacionados con el tiempo para la realización de procedimientos por atención y utilización adecuada de recursos materiales, insumos, equipos biomédicos e informáticos.

En consecuencia de todo lo mencionado líneas arriba, es necesario considerar la importancia de la calidad de los recursos humanos en el ámbito sanitario, puesto que a pesar de los acontecimientos económicos, políticos y sociales por la que atravesamos, se debe contar con el personal idóneo en cada puesto de trabajo, quienes deben contar con competencias a nivel profesional en miras del cumplimiento de metas institucionales, considerando también el incremento de productividad laboral de cada trabajador y atender de manera oportuna a los pacientes.

Ante lo mencionado, se planteó la interrogante general de investigación ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023? Y como preguntas específicas: a) ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la eficiencia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023?, b) ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la eficacia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023? y c) ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023?

La investigación fue de suma importancia, puesto que contó con tres tipos de aportes, donde el aporte teórico permitió el incremento del conocimiento, puesto que, a través de la recolección de datos, brindó información del tipo de competencias profesionales con las que cuenta el personal asistencial en radiología y su productividad laboral, reflejando además la situación actual del perfil del Tecnólogo Médico, generalmente poco reconocido profesional de la salud.

El aporte práctico de la investigación, buscó implementar estrategias para desarrollar las competencias profesionales del personal asistencial entre ellos al Tecnólogo Médico, puesto que son profesionales que tienen trato directo con los pacientes, cuya finalidad es mejorar los tiempos y calidad en los procesos de atención. Se debe además generar confianza en los pacientes a través de la comunicación y empatía, además del uso de adecuados parámetros técnicos para la adquisición de radiografías, logrando tiempos cortos de espera, evitando diagnósticos erróneos y reducir exposiciones radiológicas innecesarias debido al mal posicionamiento del paciente, asegurando la eficiencia operativa y eficacia diagnóstica, garantizando un tratamiento oportuno a los usuarios, considerando también la seguridad y protección tanto biológica como radiológica del profesional de la salud, paciente y población en general.

El aporte metodológico, posibilita y contribuye a los siguientes investigadores a través de la utilización del instrumento de medición, a fin de determinar la influencia en las variables definidas en la problemática, puesto que es relevante mencionar las competencias con las que cuenta cada profesional de la salud para el cumplimiento de su metas y mejora en la productividad laboral.

Actualmente no existen muchos trabajos de investigación relacionadas a las competencias profesionales con las que cuenta el personal asistencial en el área de Radiología y la productividad laboral, debido a ello planteó como objetivo general: Determinar la influencia de las competencias profesionales en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023; a su vez los objetivos específicos fueron: a) Determinar la influencia de las competencias profesionales en la eficiencia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023; b) Determinar la influencia de las competencias profesionales en la eficacia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023; y c) Determinar la influencia de las competencias profesionales en la satisfacción laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023.

Además se planteó como hipótesis general: Las competencias profesionales influyen en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023; así también se definió como hipótesis específicas: a) Las competencias profesionales influyen en la eficiencia laboral del personal asistencial en radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023; b) Las competencias profesionales influyen en la eficacia laboral del personal asistencial en radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023; y c) Las competencias profesionales influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023.

## II. MARCO TEÓRICO:

Después de analizar los antecedentes a nivel internacional en relación a la problemática mencionada anteriormente, se hallaron múltiples investigaciones como el artículo realizado por Pueyo-Garrigues et al. (2022), quienes tuvieron como principal objetivo determinar de qué manera los conocimientos, habilidades y atributos personales influyen en la productividad de las enfermeras, a fin de brindar una buena práctica de educación en salud y mejorar las intervenciones clínicas en enfermería, relacionadas también con la eficacia y evaluación de competencias para el desarrollo profesional. La metodología fue transversal y de correlación, con una muestra por conveniencia de 458 enfermeras, recolectándose la información a través de la utilización de cuestionarios. Los resultados fueron que los modelos de regresión para las dimensiones de competencia en educación para el personal de la salud fueron significativos ( $p < 0,001$ ) con valores de  $R^2$  que se encontraban entre los porcentajes de 28,0% y 49,3%; así también la eficacia en la instrucción para la salud y desempeño en riesgos en el área de cuidados intensivos tuvieron relación significativa en todas las escalas cognitivas, psicomotoras y actitudinales. Se concluye que las enfermeras que presentaban mayor nivel educativo y eficacia percibida, presentaban también mejor productividad, es decir eran más competentes para la instrucción sanitaria e incrementaban su experiencia profesional; existió una correlación negativa entre la edad y años de experiencia con las puntuaciones de conocimiento, sin embargo, existió una correlación positiva con la competencia y eficiencia.

González et al. (2021), tuvieron como objetivo dar a conocer cómo influye la gestión del talento humano en la satisfacción y productividad laboral. La metodología fue no experimental transeccional, donde se utilizaron encuestas para recolectar los datos y medir la relación entre ambas variables, la muestra fue de 75 trabajadores que laboraron en una empresa privada de salud. Los resultados indicaron que la correlación de Pearson fue de 0.186 y tuvo una significancia de 0.055, es decir existió una correlación positiva muy baja, existiendo relación entre ambas variables. Se concluyó que la satisfacción y productividad laboral de una empresa, es en base a las destrezas y habilidades con las que cuentan su personal, debiendo desarrollar su actividad de manera continua, en beneficio del desarrollo personal y organizacional.

Furukawa & Kashiwagi (2021), consideraron como objetivo principal en su artículo, determinar la relación entre las competencias de liderazgo y productividad del trabajo. La metodología fue transversal, siendo analizados 960 enfermeras a través de encuestas. Los resultados fueron que dos dimensiones de las competencias de liderazgo de inteligencia emocional (formación personal y apoyo del personal; y cuidado de los pacientes) se relacionaron positivamente con las tres dimensiones de la variable productividad del trabajo en equipo (conocimiento, habilidad y actitud,  $\beta = 0.141-0.318$ ), así también la competencia de liderazgo administrativo de las enfermeras en coordinación (gestión) se relacionó con la productividad del trabajo en equipo a través del conocimiento ( $\beta = 0,182$ ). Se concluyó entonces que las competencias de liderazgo en inteligencia emocional influyen en la productividad del trabajo en equipo de las enfermeras y esta influía también con el comportamiento que tenían las coordinadoras en enfermería hacia los pacientes.

Wahyuningsih et al. (2019), en su artículo, analizaron la influencia de las competencias como trabajo en equipo, estilo de liderazgo y cultura organizacional en la productividad de las enfermeras, medida en base a su desempeño. La metodología es transeccional y mixta, recopilándose los datos a través del uso de encuestas, siendo la muestra 523 enfermeras de un Hospital en Yakarta y el método de análisis utilizado fue el modelado de ecuaciones estructurales, analizado con el programa Partial Least Square para determinar las relaciones entre las variables. Los resultados fueron que la cultura a nivel organizacional y el trabajo en equipo tienen relación significativa con la productividad de las enfermeras, representando un (t- estadística = 2,68 y 4,49 respectivamente) y existió una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la productividad de las enfermeras (t- estadística= 0,4). Se concluyó que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo influyeron en las actividades realizadas por las enfermeras, sin embargo, el estilo de liderazgo no influyó en su productividad.

Geun-Geun & Eunok (2019), en su artículo, tuvieron como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional, la comunicación y la inteligencia emocional en la productividad de las enfermeras, mejorando la práctica de estas. El método utilizado fue transversal, descriptiva, comparativa y

correlacional a través de encuestas a una muestra por conveniencia de 239 enfermeras coreanas. Los resultados indicaron que la productividad de las enfermeras se correlacionó moderadamente positiva con la inteligencia emocional ( $r=.65$ ,  $p < .001$ ), seguida de las asociaciones con la comunicación ( $r=.58$ ,  $p < .001$ ) y el compromiso organizacional ( $r=.34$ ,  $p < .001$ ). Además, las otras tres variables se correlacionaron positivamente de forma significativa entre sí ( $p < 0,001$ ). Se concluyó que las enfermeras con maestrías y experiencia en cargos o jefaturas obtuvieron mejor productividad, influenciados significativamente por la edad, empleo, inteligencia emocional, comunicación y compromiso organizacional.

A nivel nacional, el estudio de Carhuaricra et al. (2023), tuvieron como objetivo calcular la relación que existe entre la experiencia del trabajador y productividad laboral. La metodología fue cuantitativa, básica y de corte transversal, constituida por 184 colaboradores y se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados probaron la existencia de una correlación de tipo moderada y significativamente estadística ( $p > 0.01$ ) entre la variable experiencia del empleado y productividad laboral. Se concluyó que la experiencia está directamente relacionada con la productividad laboral en los establecimientos de salud durante la pandemia, promoviendo un liderazgo transformacional.

Alvarez (2022), tuvo como objetivo establecer de qué manera la comunicación interna influye en la productividad laboral del personal que trabaja en el centro oftalmológico. La metodología es cuantitativa, correlacional y no experimental, conformada por una muestra probabilística aleatoria simple de 124 trabajadores, para ello se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable; el nivel de confiabilidad sometido a Alpha de Cronbach para la comunicación interna y productividad fue de 0,932 y 0,909 respectivamente. Los resultados fueron que existió una correlación positiva escasa entre la comunicación interna y la productividad laboral con un Rho de Spearman de 0,252; a su vez se mantuvo la correlación directa entre la comunicación y cada una de las dimensiones de productividad laboral, siendo estas individuales (0,112), grupales (0,239) y organizacionales (0,289). Se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

Campos y Villalta (2021), consideraron como objetivo establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral en las enfermeras. La metodología fue básica, de diseño no experimental, transeccional y correlacional, donde el muestreo por conveniencia fue de 30 enfermeros del área. Los resultados fueron que existió una correlación moderada entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral ( $r= 0.701$ ) y se evidenció una correlación fuerte para la comunicación y la productividad laboral ( $r= 0.806$ ), así como para las actitudes y la productividad laboral ( $r= 0.886$ ). Se concluyó principalmente que existió una relación directa y significativa entre las variables y cada una de sus dimensiones.

Llanque (2020), tuvo como objetivo determinar cómo la gestión por competencias influye en la variable productividad laboral en el área administrativa. La metodología fue básica, no experimental y transeccional, con una muestra conformada por 66 servidores del área administrativa, quienes fueron sometidos a un cuestionario. Los resultados estadísticos demostraron que los trabajadores encuestados refirieron que el 77,3 % de la gestión por competencia es regularmente adecuada y el 21,2 % indican que la productividad laboral es de nivel alto, además el 65,2 % del personal manifiesta que la dimensión gestión por competencia de recursos humanos es inadecuada y solo el 13,6% es adecuada. A su vez el coeficiente de Nagelkerke, implica que la variable productividad laboral depende de 45,30 % de la gestión por competencias, además se obtuvo un Chi cuadrado de 29,625 y el nivel de significancia estadística es menor a 0.05 ( $p\text{-valor}=0.00$ ). Se concluyó que la gestión por competencias influye en la productividad laboral del área administrativa y existe dependencia entre ambas variables mencionadas

Contreras (2019), en su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias profesionales y la productividad laboral del personal asistencial en un departamento de investigación, docencia y patología. La metodología fue básica, correlacional y no experimental, conformada por 91 profesionales de la salud conformados por médicos, tecnólogos y técnicos en laboratorio que laboran en el Servicio, medido a través de dos encuestas. Los resultados demostraron que el 97.80% reflejaba un nivel eficiente en relación a las competencias profesionales y el 86.71% como nivel óptimo en relación a la

productividad laboral, existe una correlación moderada y positiva ( $\rho = 0.579$ ); concluyéndose que existe una relación significativa y directa.

Como sustento de la presente investigación, se define el marco teórico de las variables: Competencias profesionales y productividad laboral, donde Bunk (1994), definió a la variable independiente competencias profesionales como los conocimientos, aptitudes y destrezas con las que cuenta un individuo para ejecutar alguna profesión y resolver problemas de manera autónoma y/o con la capacidad de colaboración, tanto alrededor de su entorno personal como a nivel organizacional. A su vez, Parkes (1994), refiere que la competencia profesional, es considerada como la capacidad que permite transferir conocimientos y destrezas en distintas situaciones y en determinados grupos de personas a fin de lograr el cumplimiento de estándares profesionales más allá de los requeridos. Así también, Miller (1990), afirma que la competencia profesional se compone de un conjunto de conocimientos y comportamientos, no sólo basado en el saber sino también en el saber cómo ejecutarlo, el hacerlo y el mostrar cómo hacerlo. De igual manera, Hymes (1972), lo define desde un enfoque sociolingüístico especificando el término competencias de acción, ya que estas son ejecutadas por un individuo en un determinado contexto, destacando a su vez que las competencias dependen del contexto donde se encuentran.

Por su parte, Gómez-Rojas (2015), precisa que son atribuciones en relación al ámbito profesional para el desarrollo de funciones y tareas, incluyendo un conglomerado de acciones, resultados y logros adquiridos a través de la formación, puesto que se incluye el “ser capaz de realizar alguna actividad” y “encontrarse capacitado para ejecutarlo”. Existen otros autores que utilizan también el término de competencias profesionales como Tukhtabaev (2016), quien lo define como la habilidad que caracteriza el alto grado de desarrollo del profesional y el cómo este lo pone en práctica. Además, Kapur (2020), define a las competencias profesionales como las habilidades que los individuos requieren principalmente para mejorar sus perspectivas de carrera y lograr los objetivos deseados.

En esta misma línea y como base del modelo teórico para esta investigación se consideró el modelo planteado por Bunk (1994), quien se basó en la tipología en relación a la acción profesional, considerando 4 tipos de competencias:

a) Competencias técnicas, los cuales permiten realizar actividades de manera experta para el cumplimiento de tareas laborales; b) Competencias de métodos, que se encuentran ligados con la utilización y aplicación de procedimientos idóneos en la ejecución de algún ejercicio profesional; c) Competencias sociales, relacionadas directamente con la colaboración hacia otras personas, mostrando un comportamiento a nivel grupal; y d) Competencias de cooperación, consideradas como habilidades que fomentan la participación en una determinada organización, como por ejemplo, la capacidad de toma de decisiones y solución de conflictos.

Así mismo Pereda et al. (2001), clasificaron a las competencias profesionales de acción definidas por Bunk, añadiéndole ciertos criterios relacionados al saber, dividiendo la tipología en Competencias técnicas-saber, que significa la obtención del conocimiento en alguna especialidad para el dominio de determinadas actividades a nivel laboral; competencia metodológica- saber hacer, enfocándose en la aplicación de conocimientos y resolución de problemas en diversos escenarios laborales; competencias participativa-saber estar, relacionado con la comunicación y colaboración con terceras personas incentivando la interacción grupal; competencias personales- saber ser, orientándose al conocimiento de uno mismo, de manera que se tomen decisiones y asuman responsabilidades de acuerdo a las convencimientos con los que se cuentan.

A su vez, Miller (1990), explica un modelo plasmado en una pirámide, considerando elementos que necesitan encontrarse integrados para el cumplimiento de alguna función, el modelo se encuentra dividida en cuatro niveles, categorizándolas según la formación académica y práctica profesional con las que cuenta un sujeto, el cual influye en el resultado de la calidad del profesional. En otras palabras, cada nivel establecido incluye una acción que irá aumentando según su nivel de complejidad, estos niveles son observables, valorados y utilizados para realizar evaluaciones. El primer nivel es saber, donde se incluyen la teorías y conocimientos relacionados con la futura profesión, trabajo o estudio; el segundo nivel explica el saber cómo emplear los conocimientos adquiridos en el entorno profesional; el tercer nivel determina el mostrar cómo el profesional es capaz de ejecutar alguna función; y por último el cuarto nivel, que explica el hacer, es decir, el ejecutar la actividad profesional.

Del mismo modo, The International Federation of Accountants (2021), clasifica a las competencias profesionales en 4 áreas como los son las competencias intelectuales, ya que se relacionan con la capacidad de resolver problemas, toma de decisiones y adaptación al cambio; competencias interpersonales y de comunicación, vinculado con la capacidad de un profesional para ejecutar su trabajo e interactuar con los demás trabajadores; competencias personales, asociado a las actitudes personales y el comportamiento de un profesional; y las competencias organizativas, ya que se refiere a la capacidad de un profesional para trabajar de manera eficaz con dentro de una organización para obtener los resultados óptimos de las personas y recursos disponibles.

En cuanto a las dimensiones que se consideraron para el desarrollo de esta investigación fue en base a las catalogadas por Bunk (1994), considerando cuatro dimensiones para las competencias profesionales, siendo las competencias técnicas, como los conocimientos, aptitudes y destreza ligados a la profesión, ampliación y profundización de esta; competencias metodológicas, considerando la flexibilidad como procedimiento para la realización del trabajo, adaptabilidad, resolución de problemas, planificación, control y autonomía; competencias sociales, como las forma de comportamiento, capacidad de intervenir y disposición en el trabajo; y competencias participativas, relacionadas con la organización, la capacidad de decisión, dirección, coordinación y otros. Así mismo, en adaptaciones más recientes, encontramos a Contreras (2019), asegurando que no sólo se debe incluir la técnica utilizada sino también intervienen las relaciones sociales y políticas a las que se somete el trabajador, desglosando también a las competencias profesionales en competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas.

Por su lado, Gómez-Rojas (2015), quien se apoyó en los dos autores recientemente mencionados, plantea además tres dimensiones relacionadas con el nivel en el que se adquieren las competencias profesionales, clasificados en: a) Dimensión personal, consideradas como habilidades que posibilitan la orientación a resultados, a través del desarrollo personal y logro de metas más allá de lo esperado; b) Ámbito profesional, comprende a las capacidades que permiten alcanzar el éxito a nivel profesional, existiendo congruencia entre lo manifestado y lo realizado, así como en lo aprendido y experimentado; y c) Dimensión

organizacional, el cual abarca las capacidades que permiten desarrollarse dentro de una organización, considerando lo que el profesional quiere ser y a dónde quiere llegar en una institución.

Por otro lado, a fin de continuar fundamentando la investigación, la productividad laboral es definida por Steindel & Stiroh (2001), como la producción real por cada hora de trabajo y por unidad de insumos utilizados, reflejando la eficiencia de los trabajadores. En esa misma línea, Van (2005), precisa que la productividad laboral, es un suceso meritorio de la organización, el cual permite medir los conocimientos y calidad de los servicios otorgados por los recursos humanos. Así mismo, el Instituto Peruano de Economía (2007), define a la productividad laboral como el rendimiento promedio realizado por un empleado dentro de una institución en un periodo definido, siendo ello medido en precio por volumen, debiendo ser remunerado en relación a las disposiciones de salario mínimo de cada gobierno. De igual manera, Carro y Gonzales (2012), lo define como un indicador que relaciona la eficiencia de los recursos utilizados por los trabajadores para la producción de bienes o servicios en determinado tiempo.

Ahora bien, el modelo teórico en el que se basó esta investigación fue la clasificada por Cequea et al. (2010), quien define un modelo de la productividad laboral relacionado con factores que afectan a los trabajadores, siendo estos los siguientes: a) Factores individuales, relacionadas con las acciones determinadas por la psicología de cada persona con la finalidad de satisfacer alguna necesidad personal, por ejemplo la motivación y satisfacción laboral; b) Factores grupales, acciones cometidas hacia otras personas (psicosociales), como compañeros de trabajo dentro de una organización a fin de complacer satisfacciones comunes, en esta categoría se incluyen también a las competencias, compromiso e implicancia; y c) Factores organizacionales, se consideran a los factores que generan un entorno laboral que influyen en el trabajador, por ejemplo la cohesión y participación.

Por su lado, en concordancia con las teorías de productividad laboral, McClelland (1983), determinó tres teorías que motivan la productividad laboral en las personas: a) Necesidad de logro, estas permiten cumplir las metas planteadas por el sujeto, midiendo a su vez la capacidad con la que cuenta cada trabajador;

b) Necesidad de afiliación, ello por la necesidad de incorporarse a algún grupo social, en búsqueda de la aceptación, considerando como más relevante la colaboración en vez de la capacidad; c) Necesidad de poder, el cual incluye la intención de mantener controlada todas las situaciones que rodean al individuo, encontrándose activamente en competencia y en busca de permanecer en algún cargo de mayor jerarquía.

Del mismo modo, esta investigación se fundamentó con las dimensiones planteadas por Cequea et al. (2011), quienes diseñaron un instrumento para valorar la productividad de los trabajadores a través de una escala de medición que no solo mide los factores individuales, grupales y organizacionales, sino también incluye a los factores de resultado, clasificando a la productividad laboral en base a tres dimensiones como lo son la eficiencia, eficacia y satisfacción a nivel laboral, donde la eficiencia, está relacionándola con la mejora de procesos y procedimientos en un área, así como la utilización de recursos y aplicación adecuada del conocimiento para el logro de objetivos; la eficacia, relacionadas con la satisfacción del usuario, producto y resultado a través del logro de metas institucionales en el menor tiempo posible; y por último la satisfacción laboral del personal, medido en función al sentimiento e interacción en base a su formación, cohesión, desarrollo y otros. naturales y medioambientales, así como intereses gubernamentales.

En la misma línea, Ticono (2023), considera a las dimensiones de productividad laboral determinándolas en relación al grado de conformidad, a través del uso de recursos utilizados (eficiencia), la capacidad con la que se cuenta para lograr los objetivos de manera oportuna (eficacia) y factores que determinan las actitudes y emociones de los trabajadores (satisfacción) adaptándolo en la actualidad y en el sector salud.

Así mismo, Fontalvo et al. (2018), determinó que la productividad laboral no se encuentra condicionada por solo un factor, sino que existen varios factores que participan e influyen en el nivel que se lograr alcanzar, por ello considera dos dimensiones relacionadas con el grado de control en la productividad laboral, los cuales son: a) Factores internos, siendo estos factores que pueden ser controlados por la organización en la que se encuentran los trabajadores, vinculando la cantidad

de recursos humanos, equipamiento y tecnología, materiales e insumos, políticas y metodologías de procesos operativos institucionales; y b) Factores externos, considerados como no controlables, debido a que no forma parte de los procesos institucionales, como por ejemplo, cambios a nivel demográficos y económicos, aspectos naturales y medioambientales, así como intereses gubernamentales.

Por otro lado, Kusnanto et al. (2020), menciona que la productividad laboral de los profesionales es determinada por factores que determinan la satisfacción laboral del personal como: a) Características organizacionales, que consiste en el rendimiento físico, retroalimentación, diseño y cronograma de trabajo; b) Características propias del trabajo, como la capacidad de liderazgo y apoyo del directivo, gerente o coordinadores, dotación de personal y relaciones interpersonales en el centro de trabajo; y c) Clima organizacional, enfocándose en la percepción, sensaciones y emociones de los trabajadores dentro de su ambiente laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

El paradigma investigativo, se vincula al positivismo o naturalismo, donde se caracteriza como un método ideal para hallar la realidad, los cuales parten de identificar asociaciones explicativas o relaciones causales a través de enfoques cuantitativos, favoreciendo los hallazgos a través de lo empírico (Yoon et al., 2020). Así mismo, el tipo de investigación fue de tipo básica, puesto que, estas tienen la finalidad de incrementar nuevos conocimientos y no son de carácter práctico, ni aplicados (Ñaupas et al., 2018). Además, tuvo un enfoque cuantitativo, ya que, según Ramírez y Calles (2021) lo señala como un enfoque que permite la medición, descritos en números y expresados en tablas estadísticas.

De igual manera el método fue Hipotéticamente-Deductivo, dado que se mejoraron los estudios elaborados anteriormente, incorporándose nuevos conocimientos a través de la observación de los fenómenos, formulándose así la hipótesis general y luego las específicas, concluyendo la existencia de validez o no de las mismas (Yoon et al., 2020). Al respecto, el nivel de la investigación fue explicativo, determinándose la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, demostrando la existencia de causa-efecto (Supo, 2014).

El diseño fue no experimental, debido a la no manipulación de las variables, observándose los efectos que se producen en la variable dependiente (Hernández et al., 2014). Así mismo fue transeccionales o también llamado transversal, porque los fenómenos de la investigación se realizaron en un solo espacio y momento (Carrasco, 2005).

Para este estudio se tomó en cuenta el siguiente diseño:

Figura 1.

Esquema de relación causal bivariado (Hernández et al., 2014)



Donde:

X1= Observación de las competencias profesionales (variable independiente)

Y1= Observación de la productividad laboral (variable dependiente)

→= Relación causa efecto entre variables X1 y Y1

### **3.2 Variables y operacionalización:**

#### **Variable Independiente: Competencias profesionales**

**Definición Conceptual:** Se define a las competencias profesionales como los conocimientos, aptitudes y destrezas con las que cuenta un individuo para ejecutar alguna profesión y resolver problemas de manera autónoma y/o con la capacidad de colaboración, tanto alrededor de su entorno personal como a nivel organizacional (Bunk,1994).

**Definición Operacional:** Se conceptualiza a las competencias profesionales del personal de salud para ocupar un puesto directivo o laboral deben llenar el perfil profesional idóneo para acrecentar la eficacia, así como la eficiencia en los servicios prestados (Contreras, 2019); es por ello que se especifica las dimensiones que comprende las competencias profesionales: Competencias técnicas, conformadas por 10 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10); competencias metodológicas, conformadas por 06 ítems (11,12,13,14,15,16); competencias sociales, conformadas por 19 ítems (17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35); y competencias participativas, conformadas por 10 ítems (36,37,38,39,40,41,42,43,44,45).

**Indicadores:** Existieron indicadores para cada dimensión de la variable, constituyéndose de la siguiente manera: La primera dimensión, contó con 04 indicadores; la segunda dimensión estuvo conformada por 03 indicadores; la tercera dimensión contó 05 indicadores; y la cuarta dimensión presentó 04 indicadores.

**Escala de Medición:** Se estableció una escala de tipo ordinal y politómica

## **Variable Dependiente: Productividad laboral**

**Definición Conceptual:** Van (2005), conceptualiza a la productividad laboral, como un suceso meritorio de una organización, el cual permite medir los conocimientos y calidad de los servicios otorgados por los trabajadores.

**Definición Operacional:** Ticona (2023), establece que la productividad laboral es un determinante del grado de cumplimiento de metas institucionales y organizacionales, los cuales se desglosan en tres dimensiones que condicionan la productividad laboral: Eficacia laboral, conformada por 08 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8); eficiencia laboral, conformada por 12 ítems (9,10,11,12,13,14,15,16,17, 18,19,20); y satisfacción laboral, conformada por 10 ítems (21,22,23,24,25,26,27,28,29,30).

**Indicadores:** Existieron indicadores para cada dimensión de la variable, constituyéndose de la siguiente manera: La primera dimensión, contó con 03 indicadores; la segunda dimensión estuvo conformada por 02 indicadores; y la tercera dimensión presentó 02 indicadores.

**Escala de Medición:** Se establecerá una escala de tipo ordinal y politómica.

### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

#### **3.3.1. Población:**

Hace referencia al conjunto de individuos que son aceptables y de interés para realizar un estudio (Hernández y Coello, 2020). La población estuvo constituida por 100 trabajadores considerados como personal asistencial, quienes intervienen en los procesos operativos de radiología en un hospital público de Lima.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal que participa en los procesos que permiten la atención en el área de radiología.
- Personal que participa en los procesos de resultado
- Personal del sexo femenino y masculino.
- Personal con tipo de contrato CAS, tercero y nombrado.

### **Criterios de exclusión:**

- Personal en periodo de vacaciones
- Personal con descanso de días de radiación.
- Personal que participa en los procesos administrativos.
- Pacientes que ingresan al área de radiología

### **3.3.2 Muestra:**

Se consideró una muestra de tipo censal, puesto que se eligió a toda la población para la investigación (Arias y Covinos, 2021), atribuyéndose a todos los miembros (100) considerados como personal asistencial que intervienen en los procesos operativos de radiología en un hospital público de Lima.

### **3.3.3 Muestreo:**

De tipo no probabilístico intencional u opinático, ya que no existió dependencia de probabilidades sino la muestra fue elegida según los fines del investigador (Ñaupas et al., 2018).

### **3.3.4 Unidad de análisis:**

Se especifica qué participantes serán medidos a través de la aplicación del instrumento de investigación (Hernández et al., 2014). En la actual investigación, se realizó la medición al personal asistencial de radiología.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

### **3.4.1 Técnicas**

La técnica de recolección de datos fue a través de la encuesta, herramienta que facilitó conocer estadísticamente la situación de la muestra a estudiar en relación al propósito de la investigación (Ayeman et al., 2021).

### **3.4.2 Instrumentos**

Se utilizó un cuestionario para la evaluación de cada variable, ya que permitieron obtener y registrar los datos en relación al tema y objetivos que se desea estudiar, especificando también ítem relacionados con cada dimensión e indicador por variable (Luna y Torquemada, 2008).

## Ficha técnica de instrumento 1:

Título:	Posibilidades metodológicas para la transmisión y el perfeccionamiento profesional de la RFA-Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
Autor:	Bunk
Procedencia:	Alemania
Año:	1994
Adaptación:	Mirtha Contreras- Perú
Año:	2019
Propósito:	Determinar las competencias profesionales
Descripción:	Formulario con 45 ítems con Escala de Likert, que incluye 05 alternativas
Dimensiones:	Competencia técnica (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) Competencia metodológica (11, 12, 13, 14, 15, 16) Competencia social (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26,27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35); Competencia participativa (36, 37, 38, 39, 40, 41, 42,43,44, 45).
Puntuación y escala:	Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi Nunca = 2, Nunca = 1
Sujetos a aplicarse:	Adultos
Forma de aplicación:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos (Aprox.)

## **Ficha técnica de instrumento 2:**

Título:	Instrumento para la evaluación de la productividad laboral
Autor:	Cequea, Rodríguez-Monroy y Núñez (2011)
Procedencia:	Colombia
Año:	2011
Adaptación:	Yrma Ticona - Perú
Año:	2023
Propósito:	Evaluar y medir la productividad laboral
Descripción:	Formulario con 30 ítems con Escala de Likert, que incluye 05 alternativas
Dimensiones:	Eficiencia laboral (1,2,3,4,5,6,7,8) Eficacia laboral (9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20) Satisfacción laboral (21,22,23,24,25,26,27,28,29,30)
Puntuación y escala:	Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi Nunca = 2, Nunca = 1
Sujetos a aplicarse:	Adultos
Forma de aplicación:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos (Aprox.)

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

La validez de la investigación es considerada como el proceso a través del cual un juicio de expertos evalúa los instrumentos de medición con la finalidad de obtener los objetivos de la investigación (Cohen et al., 2017). Es por ello que en esta investigación se utilizaron a tres jueces validadores que, en base a su experiencia, conocimientos y grado de estudio, avalaron la validez del instrumento presentado.

Tabla 1.

*Validez del instrumento de competencias profesionales y productividad laboral a través de un juicio de expertos*

<b>GRADO</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DOMINIO</b>	<b>OPINIÓN</b>
Doctor	Carbonel Arribasplata, José Antonio	Metodólogo	Aplicable
Magister	Leiva López, Miryan Milagros	Metodólogo	Aplicable
Magister	Yataco Gonzales, Miriam Mirtha	Temático	Aplicable

*Nota.* Información de los validadores de la investigación

Así también, la confiabilidad mide la consistencia de manera interna de un instrumento de investigación, ya que se obtendrán resultados iguales pese a que se repita la medición en varias ocasiones; para ello se consideraron los criterios de confiabilidad con un nivel alto, si el resultado fluctúa entre los valores de 0,9 y 1 (Hernández et al.,2014). En consecuencia, para valorar la fiabilidad en la actual investigación, se utilizó el Alfa de Cronbach sobre las competencias profesionales y productividad laboral, aplicado en una prueba piloto a 20 personales asistenciales.

Tabla 2.

*Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Competencias profesionales	0.963	45
Productividad laboral	0.917	30

*Nota.* Información por variable

Se alcanzó un grado de confiabilidad de 0.963 para la variable competencias profesionales y 0.917 en la variable dependiente productividad laboral.

### **3.5 Procedimientos**

En coordinación con la universidad, se presentó la carta de presentación a la Institución donde se ejecutó la investigación, se solicitó autorización al jefe del Departamento de Diagnóstico por imágenes, ya que tiene bajo su jurisdicción el área de Radiología, quien autoriza el acceso respectivo para la recolección de datos que permitirán el desarrollo del estudio. A su vez se solicitó la validación de los expertos en la materia y se realizó la encuesta a una prueba piloto, posteriormente se reunió toda la información.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se registraron y sistematizaron toda la información de los cuestionarios de cada variable en el software Microsoft Excel y estadístico IBM SPSS Statistics 26, con la finalidad de hallar la confiabilidad de los instrumentos utilizados por medio del Alfa de Cronbach. Para el desarrollo de la tesis se realizó un método estadístico descriptivo e inferencial, permitiendo la obtención de resultados según los objetivos plasmados para la actual investigación. Las hipótesis fueron contrastadas a través de la Regresión de tipo ordinal, a fin de corroborar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, utilizando los valores de Pseudo R cuadrado.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los principios éticos nacionales e internacionales, se basaron principalmente en la autonomía, justicia, no maleficencia, transparencia, confidencialidad y libertad, puesto que los sujetos que colaboran en la investigación cuentan con la capacidad de elegir o no en la participación, existió también un trato equitativo en cada uno de los participantes, de igual manera se analizaron los riesgos y beneficios de la investigación a fin de no causar daños psicológicos ni físicos, además se mantuvo la transparencia de los resultados, sin embargo, se consideró relevante la no publicación de datos personales de los participantes y se respetó su anonimato. Finalmente, se incluyeron también los principios éticos del colegio de Tecnólogos Médicos del Perú, en su Título VII (Art. del 70 al 78), donde se indica los aspectos que se deben considerar en la realización de alguna investigación, además tomaron en cuenta las diversas normas, citas y referencias de acuerdo al manual APA 7<sup>ma</sup> edición.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 3.

*Distribución de frecuencia de la variable competencias profesionales y sus dimensiones*

Nivel	Competencias profesionales		C. Técnicas		C. Metodológicas		C. Sociales		C. Participativas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Optima	92	92.0	94	94.0	52	52.0	89	89.0	71
Regular	7	7.0	5	5.0	47	47.0	10	10.0	28	28.0
No óptima	1	1.0	1	1.0	1	1.0	1	1.0	1	1.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

*Nota.* Resultados de frecuencia en niveles de porcentajes recogidos en SPSS-26

Interpretación: Según lo observado en la tabla 3, se deduce que el 94% de los analizados consideraron que contaban con un nivel óptimo en la dimensión competencias técnicas, del mismo modo el 89% calificó óptimamente a sus competencias sociales, sin embargo, el 1% considera como no óptima a cada una de las dimensiones de competencias profesionales; además el 28% considera contar con un nivel regular en las competencias participativas.

Tabla 4.

*Distribución de frecuencia de la variable productividad laboral y sus dimensiones*

NIVEL	Productividad laboral		Eficiencia laboral		Eficacia laboral		Satisfacción laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	ALTO	75	75.0	78	78.0	70	70.0	70
MEDIO	24	24.0	21	21.0	29	29.0	29	29.0
BAJO	1	1.0	1	1.0	1	1.0	1	1.0
TOTAL	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

*Nota.* Resultados de frecuencia en niveles de porcentajes recogidos en SPSS

Interpretación: Según lo observado en la tabla 4, del total de la muestra el 78% considera tener un nivel alto para la dimensión eficiencia laboral y el 21% refiere tener un nivel medio, sin embargo, el 70% considera tener un nivel alto para la dimensión eficacia y satisfacción laboral. Así también, el 29% indica contar con un nivel medio en estas mismas dimensiones.

#### **4.2. Análisis inferencial**

El análisis inferencial permite interpretar y estudiar las hipótesis planteadas en una investigación, ello a través del uso de pruebas estadísticas (Hernández et al., 2014). En la presente investigación se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por ser una prueba que determina la significancia estadística y permite verificar la distribución normal de la muestra, utilizado en investigaciones donde el tamaño de la muestra es mayor a 50 (Romero, 2016).

Las pruebas consideradas como no paramétricas, comprenden estadísticas conocidas como pruebas de distribución libre donde el investigador estima el valor de un parámetro y contrasta la validación de la hipótesis, aceptando la hipótesis alterna siempre y cuando la significancia se ubique entre los márgenes de probabilidad ( $p < 0,05$ ) (Gómez-Gómez et al., 2003).

La variable competencias profesionales obtuvo una significancia de 0,009 y la variable productividad laboral obtuvo una significancia de 0,003; concluyéndose en la aplicación de una prueba no paramétricos (Anexo 11).

Existen diversas pruebas no paramétricas, sin embargo, en esta investigación se utilizó el chi-cuadrado, puesto que se trabajó con una sola muestra y se aprobaron las hipótesis, determinando la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, a través del modelo ajustado global comparando los valores observados y probabilidades estimadas. Así mismo se realizó la contrastación de las hipótesis y prueba de regresión logística ordinal para la validación de las hipótesis, mediante el Pseudo Rcuadrado, el cual es una escala estadística basada en el logaritmo de verosimilitud para el modelo estimado completo y de sólo interceptación, en esta escala encontramos a los coeficiente de determinación generalizados como Nagelkerke, Cox y Snell y Mc Fadden, los cuales son utilizados para estimar la proporción de varianza de la variable dependiente explicada por las variables predictoras (Bautista-Díaz et al., 2020).

#### 4.2.1. Contrastación de la Hipótesis general

Ho: Las competencias profesionales no influyen en la productividad laboral.

H1: Las competencias profesionales influyen en la productividad laboral.

Para determinar el criterio de significancia para un contraste bilateral,  $\alpha = 0.05$ .

Las reglas utilizadas para la decisión, serán: si  $p \geq \alpha$ , se admite la validez hipótesis nula; sin embargo, si  $p \leq \alpha$ , entonces se niega la validez de la hipótesis nula.

El método estadístico utilizado es la regresión logística de tipo ordinal.

Tabla 5.

*Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales y productividad laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	735,256			
Final	639,037	96,218	4	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación: En la tabla 5, se demuestra que, tras la aplicación de la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud para el modelo logístico, es significativo ( $X_2 = 96,218$ ) con 4 grados de libertad, determinando que el valor de significancia es igual a 0,000, siendo  $p < 0,05$ , demuestra que las competencias profesionales permiten predecir la probabilidad de ocurrencia de la productividad laboral, por el cual se niega la validez de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que las competencias profesionales influyen de manera significativa en la productividad laboral en el personal asistencial de la muestra seleccionada.

Tabla 6.  
*Influencia de las competencias profesionales en la productividad laboral*

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,618
Nagelkerke	,618
McFadden	,130

Función de enlace: Logit.

Interpretación: El parámetro Pseudo R cuadrado en la tabla 6, registra el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) Mc Fadden con un índice valorativo del 0,130, donde el modelo de estudio demuestra el 13% de variabilidad de la productividad laboral. Sin embargo, el  $R^2$  de Cox y Snell nos muestra un índice valorativo del 0,618, comprobando que la variabilidad de la productividad laboral es del 61.8%, así mismo el índice valorativo del coeficiente de Nagelkerke evidencia y coincide con el mismo resultado, deduciendo que el 38,2% restante debe estar ligado a algún tipo de factor no estimado en la actual investigación.

#### 4.2.2. Contrastación de la Hipótesis específica 1

Ho: Las competencias profesionales no influyen en la eficiencia laboral

H1: Las competencias profesionales influyen en la eficiencia laboral

Tabla 7.  
*Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales y eficiencia laboral*

Modelo	Logaritmo de la			
	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	550,306			
Final	451,303	99,004	4	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación: En la tabla 7, se demuestra que, tras la aplicación de la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud para el modelo logístico, es significativo ( $X_2 = 99,004$ ) con 4 grados de libertad, determinando que el valor de significancia es igual a 0,000, siendo  $p < 0,05$ , demostrando que las competencias profesionales permiten predecir la probabilidad de ocurrencia de la eficiencia laboral, por el cual se niega la validez de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que las competencias profesionales influyen de manera significativa en la eficiencia laboral en el personal asistencial de la muestra seleccionada.

Tabla 8.  
*Influencia de las competencias profesionales en la eficiencia laboral*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,628
Nagelkerke	,631
McFadden	,179

Función de enlace: Logit.

Interpretación: El parámetro Pseudo R cuadrado en la tabla 8, donde el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) Mc Fadden registra un índice valorativo del 0,179, demostrando un modelo de estudio del 17,9% de variabilidad de la eficiencia laboral, aunque el  $R^2$  de Cox y Snell nos muestra un índice valorativo del 0,628, en tanto el coeficiente de Nagelkerke evidenció un índice valorativo del 0,631, revelando el 63,1% de variabilidad de la eficiencia laboral y deduciendo que el 36.9% restante debe estar ligado a algún tipo de factor no estimado en la actual investigación.

#### **4.2.3. Contrastación de la Hipótesis específica 2**

Ho: Las competencias profesionales no influyen en la eficacia laboral

H1: Las competencias profesionales influyen en la eficacia laboral

Tabla 9.  
*Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales y eficacia laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	602,332			
Final	521,329	81,003	4	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación: En la tabla 9, se demuestra que, tras la aplicación de la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud para el modelo logístico, es significativo ( $X_2 = 81,003$ ) con 4 grados de libertad, determinando que el valor de significancia es igual a 0,000, siendo  $p < 0,05$ , demostrando que las competencias profesionales permiten predecir la probabilidad de ocurrencia de la eficacia laboral, por el cual se niega la validez de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que las competencias profesionales influyen de manera significativa en la eficacia laboral en el personal asistencial de la muestra seleccionada.

Tabla 10.  
*Influencia de las competencias profesionales en la eficacia laboral*

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,555
Nagelkerke	,556
McFadden	,134

Función de enlace: Logit.

Interpretación: El parámetro Pseudo R cuadrado en la tabla 10, donde el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) Mc Fadden evidencia un índice valorativo del 0,134 con un modelo de estudio del 13,4% de la variabilidad de la eficacia laboral, no obstante, en el  $R^2$  de Cox y Snell se obtuvo un índice valorativo del 0,555,

representando un 55,5% de variabilidad de la eficacia laboral. De igual modo el coeficiente de Nagelkerke mostró un índice valorativo del 0,556, comprobando que la variabilidad de la eficacia laboral es del 55,6%, deduciendo que el 44,4% restante debe estar ligado a algún tipo de factor no estimado en la actual investigación.

#### 4.2.4. Contrastación de la Hipótesis específica 3

Ho: Las competencias profesionales no influyen en la satisfacción laboral

H1: Las competencias profesionales influyen en la satisfacción laboral

Tabla 11.

*Datos del modelo de ajuste para competencias profesionales y satisfacción laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	558,608			
Final	515,415	65,193	4	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación: En la tabla 11, se demuestra que, tras la aplicación de la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud para el modelo logístico, es significativo ( $X_2 = 65,193$ ) con 4 grados de libertad, determinando que el valor de significancia es igual a 0,000, siendo  $p < 0,05$ , demostrando que las competencias profesionales permiten predecir la probabilidad de ocurrencia de la satisfacción laboral, por el cual se niega la validez de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con una probabilidad de error del 5%. Ello significa que las competencias profesionales influyen de manera significativa en la satisfacción laboral en el personal asistencial de la muestra seleccionada.

Tabla 12.

*Influencia de las competencias profesionales en la satisfacción laboral*

Pseudo R cuadrado

---

Cox y Snell	,479
Nagelkerke	,480
McFadden	,112

---

Función de enlace: Logit.

Interpretación: El parámetro Pseudo R cuadrado en la tabla 12, donde el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) Mc Fadden registra un índice valorativo del 0,112, demostrando un modelo de estudio con el 11,2% de la variabilidad de la satisfacción laboral. Sin embargo, en  $R^2$  de Cox y Snell, mostró un índice valorativo del 0,479, lo que significa el 47,9% de variabilidad de satisfacción laboral. Además, donde el coeficiente Nagelkerke evidenció también un índice valorativo parecido siendo este el 0,480, comprobando que la variabilidad de la satisfacción laboral es del 48%, deduciendo que el 52% restante debe estar ligado a algún tipo de factor no estimado en la actual investigación.

## V. DISCUSIÓN

En relación a los resultados descriptivos, se obtuvo la frecuencia y el porcentaje con respecto a las competencias profesionales y cada una de sus dimensiones, incluyendo a las competencias técnicas, sociales, metodológicas y participativas, es así que el 92% del personal asistencial que participó en esta investigación consideraron a sus competencias profesionales en un nivel óptimo y el 1% como un nivel no óptimo, además la muestra seleccionada indicó poseer un nivel óptimo en un 94% con respecto a las competencias técnicas y en un 89% en relación a las competencias sociales, mientras que el 28% y el 47% presentó un nivel regular en relación a las competencias participativas y metodológicas respectivamente, sin embargo el 5% de las competencias técnicas fueron considerados en un nivel regular. De esta misma forma el 10% de la muestra alcanzó un nivel también regular en relación a las competencias sociales, notándose que el 1% es frecuente en todas las dimensiones de las competencias profesionales consideradas en la investigación.

En cuanto a la variable dependiente productividad laboral y sus dimensiones como eficiencia, eficacia y satisfacción laboral, se determinó que el 75% del personal contó con un nivel alto de productividad laboral y el 24% tuvo un nivel regular. Así pues, la eficiencia laboral fue considerada como alta en un 78% y un nivel medio representado por el 21%; además el 70% de la muestra representó un nivel alto de eficacia y satisfacción, denotando el mismo caso para el nivel medio de estas dos dimensiones ya que cuentan con el 29% de frecuencia. Por consiguiente, el 1% del personal mantiene un nivel bajo en todas las dimensiones de productividad laboral consideradas en la investigación.

Los resultados pueden ser comparados con el estudio de Campos y Villalta (2021), ya que existe una similitud en porcentajes, donde se obtuvo un nivel alto referente a las competencias sociales, relacionadas también con las habilidades comunicativas y actitudinales, representando un 98% del total de la muestra, a su vez se encontró que el 73.3% contó con un nivel óptimo en la productividad laboral, pese a que abarcaron además factores como psicológicos y psicosociales para determinar la productividad laboral de los trabajadores, entre ellos se consideró la

carga laboral con la que cuenta cada trabajador, el tipo de liderazgo de los coordinadores y jefes, maltrato recibido por compañeros o jefes, falta de incentivos, reconocimientos y mal clima organizacional, puesto que estos factores incrementan la rotación del personal y afectan relevantemente el desempeño laboral.

De la misma forma, Ticona (2023), determinó en su estudio que la productividad laboral fue considerada como buena en un 89%, cabe resaltar que tal investigación también tuvo una población relacionada con el área de radiología, donde el 72% predomina con un nivel bueno en la satisfacción laboral e igual que en la eficacia laboral con una frecuencia del 68%. Es relevante mencionar que se estimó la motivación y la estimulación intelectual con la que contaba el personal radiólogo para determinar la satisfacción a nivel laboral, el cual acrecienta la productividad laboral.

En cuanto a los resultados inferenciales, la contratación de la hipótesis general nos evidencia una significancia igual a 0,000 y chi cuadrado de 96,218, demostrando la influencia de las competencias profesionales en la productividad laboral con un coeficiente Nagelkerke del 61.8% de probabilidad de ocurrencia de la productividad laboral en el personal asistencial, deduciendo que el 38,2% restante debe estar ligado a algún tipo de factor no estimado en la actual investigación.

De forma similar, en la tesis de Llanque (2020), se halló una significancia de 0,000, con un chi cuadrado de 29,625 y coeficiente de Nagelkerke del 45,30%, el cual justificó la influencia de la gestión por competencias sobre la productividad laboral del personal que laboraba en el área administrativa infiriendo en la dependencia de ambas variables, pese a que la población fue específicamente en el área administrativa y con una cantidad menor de participantes.

Ahora bien, en el estudio realizado a nivel nacional por Carhuaricra et al. (2023), se consideró además otros determinante de la productividad laboral como la experiencia del trabajador, así pues, probaron la existencia de una correlación de tipo moderada y significativamente estadística al tener un  $p > 0.01$  entre la experiencia del empleado y productividad laboral, evidenciando que en los establecimientos de salud durante la pandemia, existió una relación directa de la

experiencia laboral y la productividad laboral, promoviendo así un liderazgo de tipo transformacional, donde el incremento de una variable dependía del otro. Así mismo se demostró que la experiencia del trabajador posibilitó reconocer sus deficiencias y necesidades, para poder actuar de manera idónea ante algún conflicto futuro, permitiendo una mejor toma de decisiones y en el menor tiempo posible, incrementando su productividad laboral.

No obstante, en su artículo, Furukawa y Kashiwagi (2021), determinaron una correlación directa entre las competencias ligadas al liderazgo y la productividad laboral de las enfermeras, aunque esta correlación positiva fue considerada como baja por ser igual a 0,318; pues se evidenció también que las competencias de liderazgo específicamente la inteligencia emocional tuvo mayor influencia en la productividad laboral, resaltando el comportamiento de las enfermeras para con el paciente, con una correlación de Spearman del 0,182.

Con respecto a la contrastación de la hipótesis específica 1, el modelo logístico para esta investigación es considerado como significativo al ser  $p < 0,05$ , con un chi-cuadrado del 243,165, demostrando la influencia de las competencias profesionales en la eficiencia laboral con un coeficiente Nagelkerke del 63.1%, mientras que el 36,9% se deduce que debe estar ligado a otros factores no incluidos en la investigación.

Ejemplo de ello podemos encontrar en el estudio realizado por Contreras (2019), quien considera a la efectividad laboral, calidad del trabajo brindado y evaluación por parte de las autoridades como determinantes del incremento de la productividad laboral del personal en el área de Radiología, así mismo obtuvo una relación significativa y directa, es decir, al incrementarse las competencias profesionales se incrementaría también la eficiencia laboral; la correlación fue del 0,579 (rho), así pues se demostró que fue positiva y moderada, sin embargo al realizar un estudio correlacional se enfocó en determinar la relación que existe entre cada dimensión de las competencias profesionales con la eficiencia de la productividad laboral, donde obtuvo una correlación débil en relación a las competencias técnicas y metodológicas, pero una correlación alta en relación a las competencias sociales y participativas. Por lo tanto, se evidenció también la dependencia de la variable competencias profesionales en la eficiencia laboral.

De la misma forma, existen competencias como el trabajo en equipo, donde se resalta la oportunidad con la que cuenta todo el personal para intercambiar conocimientos, experiencias y enseñanzas, generando mayor compromiso y productividad laboral, es así que en el artículo realizado por Wahyuningsih et al. (2019), analizaron este tipo de competencias, mediante la significancia t-estadística, donde se evidenció la existencia de una relación significativa entre el trabajo en equipo y la eficiencia laboral (2,68), mas no se encontró relación significativa entre el estilo de liderazgo y la eficiencia laboral (0,48); resumiendo que existió influencia entre el trabajo en equipo y el trabajo realizado por las enfermeras, pese a que el estilo de liderazgo no determinó el incremento de la eficiencia en la productividad.

Con respecto a la contrastación de la hipótesis específica 2, el modelo logístico para esta investigación es considerado como significativo al ser  $p < 0,05$ , con un chi-cuadrado del 81,003, se demostró así la influencia de las competencias profesionales en la eficacia laboral con un coeficiente Nagelkerke del 55,6%, mientras que del 44.4% se deduce que debe estar ligado a otros factores no incluidos en la investigación.

En el mismo sentido, en el estudio realizado por Pueyo et al. (2022), se encontró dependencia de las variables, debido al uso de un modelo de regresión múltiple con una significancia menor a 0,001 y valores de  $R^2$  entre el 28% y 49,3% de influencia entre las competencias y eficacia laboral, así como en las actitudes y eficiencia laboral. Además, consideraron a la edad y años de experiencia laboral del personal como factores que incrementaron la autoeficacia laboral con una correlación positiva del 0,087 (muy baja) y 0,130 (muy alta), indicando además la dependencia entre las variables empleadas.

De igual manera, Alvarez (2022), en su estudio determinó una significancia estadística  $p$  valor  $< 0.05$ ) con una correlación positiva y a su vez escasa entre la comunicación interna y la eficacia de la productividad laboral ( $Rho=0,252$ ), sin embargo, la medición de la productividad fue considerada en base a dimensiones clasificadas de manera diferente a la actual investigación, puesto que se dividieron en base a logro de objetivos, siendo estas a nivel individual (0,112) propia del desempeño personal; grupal (0,239), considerando el trabajo en equipo y

organizacional (0,289), midiendo el cumplimiento de los objetivos del establecimiento de salud.

Con respecto a la contrastación de la hipótesis específica 3, el modelo logístico para esta investigación es considerado como significativo p valor igual a 0,000 con un chi-cuadrado de 65,193, demostró que las competencias profesionales influyen en la satisfacción laboral con un coeficiente Nagelkerke del 48%, deduciendo que el 52% restante debe estar ligado a algún tipo de factor no estimado en la investigación, como por ejemplo la inteligencia emocional y el compromiso organizacional con el que cuenta cada trabajador, a fin de incrementar su satisfacción a nivel laboral e incremento de productividad.

De acuerdo con en el artículo realizado por Geun y Eunok (2019), que obtuvo una significancia menor al 0,001, determinaron una correlación moderada y a su vez positiva entre la inteligencia emocional, compromiso organizacional, comunicación y la productividad laboral con valores de r igual a 0,65; 0,34 y 0,58 respectivamente, puesto que se necesita tener un adecuado dominio de emociones y mejor comunicación dentro de un área de trabajo, además es importante mencionar que se debe incrementar el vínculo laboral de los trabajadores a fin de cumplir y lograr las metas institucionales.

Adicionalmente, en el artículo mencionado precisaron que la edad y tipo de contrato con el que contaba el personal de enfermería, desencadenó un cambio a nivel de la satisfacción laboral del personal; el cual tampoco fue valorado en la investigación, en vista que la mayor cantidad de trabajadores es personal nombrado y existe gran porcentaje de rotación del personal con tipo de contrato CAS y tercero, relacionado a diversos factores como la falta de reconocimiento y bajas remuneraciones en comparación a lo brindado en toda la región Lima.

En cambio, en el artículo realizado por González et al. (2021), quienes utilizaron como muestra al personal administrativo, evidenciaron la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, con una correlación positiva del 0,186, sin embargo, se consideró como una correlación muy baja. Por consiguiente, se sugirió promover más motivaciones y poder fomentar el compromiso de los trabajadores, considerándose como un proceso de estrategia

para identificación de tareas y funciones, ya que la satisfacción laboral requiere de destrezas y habilidades a desarrollar de manera continua y en beneficio del desarrollo personal y organizacional.

En tal sentido, las entidades deben ser consciente que el profesional es un recurso de suma importancia, al cual deben de mantener satisfechos y en constantes capacitaciones y actualización de conocimientos con la finalidad de promover el desarrollo de sus competencias en mira de acrecentar su productividad y rendimiento laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se aceptó la validación de la hipótesis general (alterna), por medio de una significancia de 0,000 y un chi-cuadrado equivalente al 96,218, además se obtuvo un índice valorativo de  $R^2$  Nagelkerke del 0,618; confirmándose la dependencia de las variables en un 61,8%, concluyendo que las competencias profesionales influyen en la productividad laboral.

**Segundo:** Se aceptó la validación de la hipótesis específica 1 (alterna), por medio de una significancia de 0,000 y un chi-cuadrado equivalente al 99,004, además se obtuvo un índice valorativo de  $R^2$  Nagelkerke del 0,631; confirmándose la dependencia de las variables en un 63,1%, concluyendo que las competencias profesionales influyen en la eficiencia laboral.

**Tercero:** Se aceptó la validación de la hipótesis específica 2 (alterna), por medio de una significancia igual a 0,000 y un chi-cuadrado equivalente al 81,003, además se obtuvo un índice valorativo de  $R^2$  Nagelkerke del 0,556; confirmándose la dependencia de las variables en un 55,6%, concluyendo que las competencias profesionales influyen en la eficacia laboral.

**Cuarto:** Se aceptó la validación de la hipótesis específica 3 (alterna), por medio de una significancia igual a 0,000 y un chi-cuadrado equivalente al 65,193, además se obtuvo un índice valorativo de  $R^2$  Nagelkerke del 0,480; confirmándose la dependencia de las variables en un 48%, concluyendo que las competencias profesionales influyen en la satisfacción laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al director del hospital, se le sugiere una evaluación constante del perfil de competencias profesionales en cada grupo ocupacional, a fin de realizar un diagnóstico verídico de fortalezas y debilidades, que permitan la identificación y reconocimiento de aspectos positivos para su aprovechamiento, además de trabajar y contrarrestar las deficiencias del personal, optimizando la productividad laboral.

**Segundo:** A los jefes del Departamento de Diagnóstico por Imágenes (DDI), se les sugiere establecer un cronograma de capacitación, siendo estos programados dentro del horario laboral para evitar la ausencia y aprovechar al máximo los talleres para el fortalecimiento de diversas aptitudes y habilidades, así como la actualización de conocimientos, que permitan el incremento de la eficiencia laboral.

**Tercero:** A los coordinadores del DDI, que desarrollen estrategias para incentivar la comunicación asertiva, empatía, colaboración y trabajo en equipo, a fin de mejorar la eficacia laboral, disminuyendo los tiempos empleados en los procesos operativos, permitiendo también brindar un diagnóstico certero y oportuno.

**Cuarto:** Al jefe de Recursos Humanos (RRHH) del hospital, implementar un sistema de reconocimientos e incentivos monetarios y no monetarios al tecnólogo médico y demás personal de radiología, con la finalidad de mejorar las políticas institucionales y promover la satisfacción laboral de todo el personal, logrando así que estos puedan sentirse cómodos y brindar una atención de calidad y calidez para con el paciente.

**Quinto:** A los próximos investigadores que consideren las mismas variables empleadas en la investigación, se les sugiere ampliar y profundizar la problemática a través de una investigación con enfoque cualitativo y/o diseño experimental, a fin de involucrar más al investigador a través de la profundización e interpretación, así como la manipulación de las variables utilizadas.

## REFERENCIAS

- Alvarez, S. (2022). Comunicación interna y productividad del personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología [tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6047>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. (1.a ed.). Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Aruasa, K., Chirchir, K. & Chebon, K., (2019). Strategies for improving physicians and nurses' professional satisfaction at the Moi teaching and referral hospital, Eldoret, Kenya [Estrategias para mejorar la satisfacción profesional de médicos y enfermeras en el hospital docente y de referencia moi, Eldoret, Kenia]. *Researchgate*, 16(6) 216-226. [https://www.researchgate.net/profile/Linus-Chirchir-2/publication/335924570\\_Strategies\\_for\\_Improving\\_Physicians\\_and\\_Nurses'\\_Professional\\_Satisfaction\\_at\\_the\\_Moi\\_Teaching\\_and\\_Referral\\_Hospital\\_Eldoret\\_Kenya/links/5d83c20fa6fdcc8fd6f7c01f/Strategies-for-Improving-Physicians-and-Nurses-Professional-Satisfaction-at-the-Moi-Teaching-and-Referral-Hospital-Eldoret-Kenya.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Linus-Chirchir-2/publication/335924570_Strategies_for_Improving_Physicians_and_Nurses'_Professional_Satisfaction_at_the_Moi_Teaching_and_Referral_Hospital_Eldoret_Kenya/links/5d83c20fa6fdcc8fd6f7c01f/Strategies-for-Improving-Physicians-and-Nurses-Professional-Satisfaction-at-the-Moi-Teaching-and-Referral-Hospital-Eldoret-Kenya.pdf)
- Ayeman, S., Anjum, R., Ibne, A. & Aziz, A. (2021). Methods of data collection: a fundamental tool of research [Métodos de recolección de datos: una herramienta fundamental de investigación]. *Journal of Integrated Community Health*, 10 (1), 6-10. <http://medicaljournalshouse.com/index.php/ADR-CommunityHealth/article/view/631/496>
- Bautista-Díaz, L., Victoria-Rodríguez, E., Vargas-Estrella L., Hernández-Chamosa, C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *E-educación y salud*, 9(17), 78-81. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/download/6293/7619/>

- Boahin, P., & Hofman, A., (2014). Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills [Efectos percibidos de la formación por competencias en la adquisición de habilidades profesionales]. *Elsevier*, 36(2014), 81-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738059313001016>
- Brasaité, I., Kaunonen, M., Martinkénas, A., Mockienė, V. & Suominen, T. (2016) Health care professionals' skills regarding patient safety [Habilidades de los profesionales de la salud con respecto a la seguridad del paciente]. *Sciencedirect*, 52(2016), 250-256. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1010660X16300246?via%3Dihub>
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales*. Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Campos, S. y Villalta, M. (2021). *Relaciones interpersonales y su relación con la productividad laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Pablo* [tesis de título, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/813>
- Carhuaricra-Amaro, F. (2023). *Experiencia del empleado y productividad laboral en establecimientos del sector restaurantes en contexto de Covid-19*. Revista Científica Pakamuros, 11(1), 131- 143. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/365>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales* (1.a ed.). Editorial San Marcos. [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Carro, R. y Gonzalez, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Nulan, Universidad Nacional de Mar del Plata. [https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)

- Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2010). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *UNEXPO*, 7(2), 549-584 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>
- Cequea, M., Rodríguez-Monroy, C. y Núñez, M. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano*. XV Congreso de Ingeniería de Organización. Consultado el día 02 de mayo de 2023. [https://oa.upm.es/9440/1/pag\\_41-50.pdf](https://oa.upm.es/9440/1/pag_41-50.pdf)
- Cohen, L., Manion, L., Morrison & K. (2017). Validity and reliability [Validez y fiabilidad] (8.a ed.). *Research Methods in Education*. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315456539-14/validity-reliability-louis-cohen-lawrence-manion-keith-morrison>
- Contreras, M., (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38676/C ONTRERAS\\_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38676/C ONTRERAS_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- DatosMacro. *Mortalidad en el Perú*. (s.f.). Expansión. Consultado el 15 de abril de 2023. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/mortalidad/peru>
- El Comercio (2023, 15 de enero). *Corrupción en el sector salud: Casi la mitad de directores y gerentes regionales de salud tiene cuestionamientos*. ECData. [comunicado de prensa]. <https://elcomercio.pe/peru/ecdata-corrupcion-en-el-sector-salud-casi-la-mitad-de-directores-y-gerentes-regionales-de-salud-tiene-cuestionamientos-corrupcion-minsa-contraloria-noticia/>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. & Morelos, J., (2018). Productivity and its factors: impact on organizational improvement [La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional]. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/1897https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

- Furukawa, A. & Kashiwagi, K. (2021). The relationship between leadership behaviours of ward nurse managers and teamwork competency of nursing staff: A cross-sectional study in Japanese hospitals [La relación entre los comportamientos de liderazgo de los gerentes de enfermería de sala y la competencia de trabajo en equipo del personal de enfermería: un estudio transversal en hospitales japoneses]. *Journal of nursing management*, 29(7), 2056-2064. <https://doi.org/10.1111/jonm.13382>
- Geun-Geun, H. & Eunok, P. (2019). Influence of Emotional Intelligence, Communication, and Organizational Commitment on Nursing Productivity among Korean Nurses [Influencia de la Inteligencia Emocional, la Comunicación y el Compromiso Organizacional en la Productividad de Enfermería entre las Enfermeras Coreanas]. *Synapse*, 30(2), 226-233. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2019.30.2.226>
- Gómez-Gómez, M., Danglot-Banck, C. y Velásquez-Jones, L. (2003). Bases para la revisión crítica de artículos médicos. *Revista Mexicana de Pediatría*, 7(2), 91-99.  
<https://www.ugr.es/~fmocan/MATERIALES%20DOCTORADO/Sinopsis%20de%20pruebas%20estadisticas%20no%20parametricas.pdf>
- Gómez-Rojas, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1),49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- González, K., Román, K., y Bermeo, B. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dialnet*, 7(3), 1175-1185.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Coello, S. (2020). *El proceso de investigación* (2.a ed.). Editorial Universitaria. <https://acortar.link/HPkZMg>

- Hymes, D. H. (1972). On Communicative Competence [Competencias comunicativas]. En Pride & Holmes (Eds.), *Sociolinguistics*. Penguin  
[https://nimshav.github.io/EthnoComm-Repository/EOC\\_Library/Hymes%20-%201972%20-%20On%20Communicative%20Competence.pdf](https://nimshav.github.io/EthnoComm-Repository/EOC_Library/Hymes%20-%201972%20-%20On%20Communicative%20Competence.pdf)
- Instituto Peruano de Economía (2007). *Productividad laboral*.  
<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Kapur, R. (2020). Professional Skills: Fundamental in Promoting Well-being and Goodwill [Competencias profesionales: fundamentales para promover el bienestar y la buena voluntad]. *Researchgate*, 1-12.  
[https://www.researchgate.net/publication/343713128\\_Professional\\_Skills\\_Fundamental\\_in\\_Promoting\\_Well-being\\_and\\_Goodwill](https://www.researchgate.net/publication/343713128_Professional_Skills_Fundamental_in_Promoting_Well-being_and_Goodwill)
- Kusnanto, K., Gede, J., Slamet, R., Yulastri, A., Kadek, A. & Hidayat, A. (2020). Self-concept model on working productivity of clinical nurses [Autoconcepto profesional del modelo de productividad laboral de enfermeras clínicas]. *Journal of Global Pharma Technology Professional*, 12(9), 153-162.  
[https://www.researchgate.net/profile/I-Gede-Juanamasta/publication/346560765\\_Journal\\_of\\_Global\\_Pharma\\_Technology\\_Professional\\_Self-Concept\\_Model\\_on\\_Working\\_Productivity\\_of\\_Clinical\\_Nurses/links/5fc73517299bf188d4e8f4b4/Journal-of-Global-Pharma-Technology-Professional-Self-Concept-Model-on-Working-Productivity-of-Clinical-Nurses.pdf](https://www.researchgate.net/profile/I-Gede-Juanamasta/publication/346560765_Journal_of_Global_Pharma_Technology_Professional_Self-Concept_Model_on_Working_Productivity_of_Clinical_Nurses/links/5fc73517299bf188d4e8f4b4/Journal-of-Global-Pharma-Technology-Professional-Self-Concept-Model-on-Working-Productivity-of-Clinical-Nurses.pdf)
- Llanque, A. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de Calana – Tacna 2018*, [tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Ghromann]. Repositorio Institucional UNJBG. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4131>
- Luna, E. y Torquemada, A. (2008). *Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectivas de su agenda*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. Consultado el día 02 de mayo de 2023.  
<http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-lunatorquemada.html>
- Mamatha, H., Shalini, N., Rao, D. & Mahalakshmi, A. (2023). Human Resource Management in Hospitals. A guide to hospital administration and planning.

[Gestión de Recursos Humanos en Hospitales. una guía para la administración y planificación hospitalaria]. Springer, 1(24), 51-63. [https://doi.org/10.1007/978-981-19-6692-7\\_4](https://doi.org/10.1007/978-981-19-6692-7_4)

Mc Clelland. (1987). Human Motivation [Motivación humana]. Cambridge University Press. 529-532. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=vic4AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA31&dq=McClelland+Motivation+Theory&ots=At2Y3IY-c6&sig=cWsZWCz0f0sCEB02judEr6TsMPY#v=onepage&q=McClelland%20Motivation%20Theory&f=false>

Miller, G. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance [La evaluación de las habilidades clínicas, competencias y desempeño]. *Academic Medicine*, 65, 63-67. [https://journals.lww.com/academicmedicine/Abstract/1990/09000/The\\_assessment\\_of\\_clinical.45.asp](https://journals.lww.com/academicmedicine/Abstract/1990/09000/The_assessment_of_clinical.45.asp)

Ministerio de Salud (2018). Evaluación de competencias a los profesionales médicos, obstetras y enfermeros del Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud SERUMS. Comité Nacional de Articulación Docencia-Atención de Salud-Investigación. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4337.pdf>

Ministerio de Salud (2021). Documento Técnico: Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud (Primera y segunda fase). Dirección General de Personal de Salud. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3287973/Perfil%20de%20competencias%20esenciales%20que%20orientan%20la%20formaci%C3%B3n%20de%20los%20profesionales%20de%20la%20salud.%20Documento%20t%C3%A9cnico.%20Primera%20fase%3A%20M%C3%A9dico%28a%29%20y%20enfermero%28a%29%20peruano%28a%29.pdf?v=1655938218>

Mollayess, Z. (2020). Retaining patient-centered skilled professionals in turbulent context: a case study of lebanese private hospitals. [tesis de doctorado, Nottingham Trent University]. <https://www.proquest.com/openview/abb7eaa1485427ff1c51610cf0d328a3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

- National Academies of Sciences. (2020). Health worker production in evaluation of pepfar's contribution 2012-2017 to rwanda's human resources for health program [Productividad de los trabajadores de la salud en la evaluación de la contribución de pepfar 2012-2017 al programa de recursos humanos para la salud de ruanda]. *National library of medicine*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558442/>
- Nayana, A., Morais, P., Braga, L., Bandeira, G., Oliveira, V., Machado, I., Bezerra, Fernandes, I., Martinez, I. & Piuvezam, G. (2021). Training in communication skills for self-efficacy of health professionals: a systematic review [Entrenamiento en habilidades comunicativas para la autoeficacia de los profesionales de la salud: una revisión sistemática]. *Hum Resour Health*, 19 (30), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00574-3>
- Noble, L., Kubacki, A., Martin, J. & Lloyd, M., (2007). The effect of professional skills training on patient-centredness and confidence in communicating with patients [Influencia del entrenamiento en habilidades profesionales sobre el enfoque en el paciente y la confianza en la comunicación con los pacientes]. *Medical Education*, 41(5), 432-440. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2929.2007.02704.x>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación* (5.<sup>a</sup> ed.). Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2013.). *Competencias esenciales en salud pública: un marco regional para las américas*. Unidad de Recursos Humanos para la Salud, Bioética e Investigación, Departamento de Sistemas y Servicios de Salud. [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)
- Organización Mundial de la Salud (s.f.). *Personal Sanitario*. WHO. Consultado el 08 de abril del 2023. [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)

- Organización Panamericana de la Salud (2023). *La OPS promueve la capacitación en salud de los adolescentes para profesionales de enfermería de Colombia, Ecuador y Perú*. <https://www.paho.org/es/noticias/18-1-2023-ops-promueve-capacitacion-salud-adolescentes-para-profesionales-enfermeria>
- Parkes, D. (1994). *Competencia y contexto: visión global de la escena británica*, *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 24-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131114>
- Pereda, S., Berrocal, F. y Sanz, P. (2023). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Universidad del Norte*, 12, 13-38. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/download/1720/1115/5136>
- Pueyo-Garrigues, M., Pardavila-Belio, M., Cage-Armourer A., Sonido N., Alfaro-Díaz C. & Canga-Armayor, N. (2022). NURSES' knowledge, skills and personal attributes for providing competent health education practice, and its influencing factors: A cross-sectional study [Conocimientos, habilidades y atributos personales de las enfermeras para proporcionar una práctica de educación en salud competente y sus factores que influyen: un estudio transversal]. *Elsevier*. (58). <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103277>
- Pullés-Montoya, L., Valle-Pérez, F. L. y Pullés-Boudet, J. A. (2021). Procedimiento para la evaluación del desempeño sobre la base de las competencias laborales en la Ronera Santiago de Cuba. *Retos de la Ciencia*. 5(10),14-26. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=ExlvDJQAAAAJ&citation\\_for\\_view=ExlvDJQAAAAJ:u-x6o8ySG0sC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=ExlvDJQAAAAJ&citation_for_view=ExlvDJQAAAAJ:u-x6o8ySG0sC)
- Ramírez, J. y Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales* (23.<sup>a</sup> ed.). Ediciones Ecoe. <https://acortar.link/qgGra1>
- Ribas, D., Del Riego J. & Perendreu, J. (2021). Role of diagnostic imaging technologists during the COVID-19 pandemic: The importance of organization and planning in the first line [Papel del personal técnico superior

en imagen para el diagnóstico durante la pandemia COVID-19: importancia de la organización y planificación en la primera línea [Papel del personal técnico superior en imagen para el diagnóstico durante la pandemia COVID-19: importancia de la organización y planificación en la primera línea]. *Radiología*, 63(1), 50-55. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S217351072100001X>

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería Del Trabajo*. 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Romero-Robles, M.A., Soriano-Moreno, D.R., García-Gutiérrez, F.M., Condori-Meza, I.B., Sing-Sánchez, C.C., Bulnes-Alvarez, S.P., Alarcon-Ruiz, C.A., Taype-Rondan, A. & Viteri-García A. (2022). Self-perceived competencies on evidence-based medicine in medical students and physicians registered in a virtual course: a cross-sectional study [Competencias autopercebidas sobre medicina basada en evidencias en estudiantes de medicina y médicos matriculados en un curso virtual: un estudio transversal]. *Medical Education Online*. 27(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34919030/>

Sofiatun, Rizki, F. & Ashan. (2021). The impact of nurse characteristics and work productivity on patient satisfaction: A systematic review [El impacto de las características de las enfermeras y la productividad laboral en la satisfacción del paciente: una revisión sistemática]. *Strada Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 01(10), 1073-1080. <https://sjik.org/index.php/sjik/article/view/763/547>

Steindel, C. & Stiroh, K. (2001). Productivity: What is it, and why do we care about it? [Productividad: ¿qué es y por qué es importante?]. FRB of New York Staff. 122. <https://ssrn.com/abstract=923421> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.923421>

Supo, J (2014). *Seminario de investigación científica: Sinopsis del libro y carpeta de aprendizaje* (1.a ed.). Editorial Bioestadístico. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-andina-nestor-caceres->

velasquez/metodologia-del-trabajo-universitario/metodologia-de-la-investigacion-dr-sup0/18409899

The International Federation of Accountants (2021), Initial Professional Development – Professional Skills [Desarrollo Profesional – Competencias Profesionales]. International Accounting Education Standards Boards. <https://www.iaesb.org/iaesb/publications/ies-3-initial-professional-development-professional-skills-revised>

Ticona, Y., (2023). *Liderazgo y productividad laboral en el servicio de radiología en una clínica de Lima, Perú 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108002>

Tukhtabaev, J. (2016). The theoretical approach on increase of professional skill of workers and stimulation of their creativity [El acceso teórico al aumento de las competencias profesionales de los trabajadores y la estimulación de su creatividad]. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 3 (35), 45-48. [https://www.researchgate.net/profile/Jamshid-Tukhtabaev-2/publication/299571419\\_THE\\_THEORETICAL\\_APPROACH\\_ON\\_INCREASE\\_OF\\_PROFESSIONAL\\_SKILL\\_OF\\_WORKERS\\_AND\\_STIMULATION\\_OF\\_THEIR\\_CREATIVITY/links/5fd4b34945851553a0ad3742/THE-THEORETICAL-APPROACH-ON-INCREASE-OF-PROFESSIONAL-SKILL-OF-WORKERS-AND-STIMULATION-OF-THEIR-CREATIVITY.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jamshid-Tukhtabaev-2/publication/299571419_THE_THEORETICAL_APPROACH_ON_INCREASE_OF_PROFESSIONAL_SKILL_OF_WORKERS_AND_STIMULATION_OF_THEIR_CREATIVITY/links/5fd4b34945851553a0ad3742/THE-THEORETICAL-APPROACH-ON-INCREASE-OF-PROFESSIONAL-SKILL-OF-WORKERS-AND-STIMULATION-OF-THEIR-CREATIVITY.pdf)

Van, E. (2005). *Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI* (3.a ed.) Eco ediciones. <https://books.google.co.ve/books?id=VTVQSxx3r8kC&printsec=frontcover&hl=es-419>

Villanueva, R. (2021). *A propósito del Sistema de Salud Peruano, reflexiones de la presidenta de la SOPEMFYC*. Confederación Iberoamericana de Medicina Familiar. Wonca. Consultado el 07 de abril de 2023. <http://cimfwonca.org/a-proposito-del-sistema-de-salud-peruano-reflexiones-de-la-presidenta-de-la-sopemfyc-rosa-villanueva/>

- Wahyuningsih, S., Thoyib, A., Rofiaty & Sabi, A. (2019). The effect of team work, leadership style, and organizational culture on nurse performance with organizational commitments in Jakarta [El efecto del trabajo en equipo, el estilo de liderazgo y cultura organizacional sobre el desempeño de la enfermera con compromisos organizativos en Yakarta]. *Centre for Indonesian Accounting and Management Research*, 27(3), 106-134. Indonesia.<https://pdfs.semanticscholar.org/ea0a/b00b8242d8b1d6bc1d5a1a1f5c4a674841e0.pdf>
- Yarasca, S. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral del Personal Asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94323/Yarasca\\_MS-R-SD.pdf?sequence=4&isAllowed](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94323/Yarasca_MS-R-SD.pdf?sequence=4&isAllowed)
- Yoon, P., Konge, L., & Artino, A. (2020). The Positivism Paradigm of Research [El paradigma del positivismo de la investigación]. *Academic Medicine*, 95(5), 690-694. <https://www.ingentaconnect.com/content/wk/acm/2020/00000095/00000005/art00016>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Competencias profesionales en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023						
AUTOR: Brighth Paola Vicharra Celedonio						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b> ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023?</p> <p><b>Específicas</b> 1. ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la eficiencia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023?</p> <p>2. ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la eficacia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023?</p> <p>3. ¿De qué manera las competencias profesionales influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la influencia de las competencias profesionales en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023</p> <p><b>Específicas</b> 1. Determinar la influencia de las competencias profesionales en la eficiencia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023.</p> <p>2. Determinar la influencia de las competencias profesionales en la eficacia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023</p> <p>3. Determinar la influencia de las competencias profesionales en la satisfacción laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023.</p>	<p><b>General:</b> Las competencias profesionales influyen en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023</p> <p><b>Específicas</b> 1. Las competencias profesionales influyen en la eficiencia laboral del personal asistencial en radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023.</p> <p>2. Las competencias profesionales influyen en la eficacia laboral del personal asistencial en radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023.</p> <p>3. Las competencias profesionales influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023</p>	<i>Variable Independiente: Competencias profesionales</i>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles/rangos</b>
			D1: Competencia técnica	Dominio de tareas Conocimientos Destrezas Trascender	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Óptima (225-167)
			D2: Competencia metodológica	Procedimiento Resolución de problemas Flexibilidad	11,12,13,14,15,16	Regular (166-106)
			D3: Competencia social	Sociabilidad Cooperar Trabajo en equipo Compromiso Relaciones interpersonales	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33, 34,35	No óptima (105-45)
			D4: Competencia participativa	Participación Organización Toma de decisiones Responsabilidad	36,37,38,39,40,41,42,43,44,45	
					<i>Variable Dependiente: Productividad laboral</i>	
			D1: Eficiencia laboral	Cumplimiento de lo programado Mejora de procesos Aplicación de conocimiento	1,2,3,4,5,6,7,8	Alto (150-112)
			D2: Eficacia laboral	Satisfacción del usuario Producto Resultado	9,10,11,12,13,14,15,16,17, 18,19,20 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	Medio (111-71)
			D3: Satisfacción laboral	Sentimiento Interacción		Bajo (70-30)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlacional causal, transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Esquema de relación causal bivariado (Hernández et al., 2014).</b></p> <div style="text-align: center;"> <p style="margin-left: 40px;"><math>X_1</math> —————&gt; <math>Y_1</math></p> <p style="margin-left: 40px;">Causa                      Efecto</p> </div> <p>Donde:  <math>X_1</math> = Observación de la variable independiente competencias profesionales  <math>Y_1</math> = Observación de la variable dependiente productividad laboral  → = Relación causa efecto entre variables <math>X_1</math> y <math>Y_1</math></p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 100 trabajadores quienes intervienen en los procesos operativos de radiología en un hospital público de Lima.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra es censal, considerándose a 100 personales asistenciales.</p> <p><b>Muestreo</b> El muestreo es no probabilístico intencional.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Variable Independiente: Encuesta</p> <p>Variable Dependiente: Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Variable Independiente: Cuestionario sobre Competencias profesionales Nro. Ítems: 45</p> <p>Variable Dependiente: Cuestionario sobre Productividad laboral Nro. Ítems: 30</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Los resultados se representarán en porcentaje o niveles</p> <p><b>Inferencial:</b> Para la comprobación de la influencia se utilizará el valor Pseudo R cuadrado</p>

*Nota:* Presenta la metodología de la investigación

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable Independiente: Competencias profesionales						
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
(Bunk,1994), define a las competencias profesionales como los conocimientos, aptitudes y destrezas con las que cuenta un individuo para ejecutar alguna profesión y resolver problemas de manera autónoma y/o con la capacidad de colaboración, tanto alrededor de su entorno personal como a nivel organizacional.	(Contreras,2019), conceptualiza a las competencias profesionales del personal de salud para ocupar un puesto directivo o laboral deben llenar el perfil profesional idóneo para incrementar la eficacia y eficiencia de los servicios prestados, que va desde la competencia técnica, metodológica, social hasta la participativa.	D1:Competencias técnicas	-Dominio de tareas -Conocimientos -Destrezas -Trascender	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	(5): Siempre  (4): Casi siempre  (3): A veces  (2): Casi Nunca  (1): Nunca	Óptima (225-167)  Regular (166-106)  No óptima (105-45)
		D2:Competencias metodológicas	- Procedimiento - Resolución de problemas - Flexibilidad	11,12,13,14,15,16		
		D3:Competencias sociales	-Sociabilidad -Cooperar -Trabajo en equipo -Compromiso -Relaciones interpersonales	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33, 34,35		
		D4:Competencias participativas	-Participación -Organización -Toma de decisiones -Responsabilidad	36,37,38,39,40,41,42, 43,44,45		

*Nota:* Presenta la operacionalización de competencias profesionales.

<b>Variable Dependiente: Productividad laboral</b>						
<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Van (2005), conceptualiza a la productividad laboral, como un suceso meritorio de una organización, el cual permite medir los conocimientos y calidad de los servicios otorgados por los trabajadores.	Ticona (2023), establece que la productividad laboral es un determinante del grado de cumplimiento de metas institucionales y organizacionales, que va desde la eficiencia, eficacia hasta la satisfacción laboral.	D1: Eficiencia laboral	-Cumplimiento de lo programado -Mejora de procesos -Aplicación de conocimiento	1,2,3,4,5,6,7,8	(5): Siempre  (4): Casi siempre	Alto (150-112)  Medio (111-71)  Bajo (70-30)
		D2: Eficacia laboral	-Satisfacción del usuario -Producto -Resultado	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	(3): A veces  (2): Casi Nunca	
		D3: Satisfacción laboral	-Sentimiento -Interacción	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	(1): Nunca	

*Nota:* Presenta la operacionalización de productividad laboral.

## Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de Competencias Profesionales

#### Posibilidades Metodológicas para la formación y perfeccionamiento profesional de la RFA (Bunk, 1994)

Instrucciones.

Estimado colaborador, a continuación, se detallan afirmaciones en relación a las competencias profesionales, favor de leer atentamente cada ítem e indicar el grado de acuerdo o desacuerdo de las mismas señalando con un "X" en la respuesta de su preferencia. Tomar en cuenta que no existe respuesta correcta ni incorrecta, sin embargo, es necesario contar con su total sinceridad.

CÓDIGO	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca		
CATEGORIA	S	CS	AV	CN	N		
PUNTAJE	5	4	3	2	1		
<b>VARIABLE: COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>							
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TÉCNICA</b>			<b>CATEGORÍA</b>				
N°	ITEMS		S	CS	AV	CN	N
1	Domina las tareas y funciones solicitadas para el puesto		5	4	3	2	1
2	Posee los conocimientos y experiencias adecuadas para el puesto que ocupa.		5	4	3	2	1
3	Aplica sus conocimientos en la práctica en relación al ámbito laboral		5	4	3	2	1
4	Tiene los conocimientos para la resolución de problemas en el trabajo.		5	4	3	2	1
5	Aplica los conocimientos adquiridos ante los nuevos retos en su desarrollo profesional.		5	4	3	2	1
6	Posee aptitudes para la ejecución de labores asignados		5	4	3	2	1
7	Domina el manejo de equipos, instrumentos e insumos.		5	4	3	2	1
8	Le interesa la adquisición de nuevos conocimientos y busca constantes capacitaciones		5	4	3	2	1
9	Domina las tecnologías de información, comunicación y otros idiomas		5	4	3	2	1
10	Posee la capacidad de aprender y actualizar sus conocimientos		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLÓGICA</b>			<b>CATEGORÍA</b>				
N°	ITEMS		S	CS	AV	CN	N
11	Aplica diversos procedimientos estandarizados que permitan el desarrollo y cumplimiento de tareas		5	4	3	2	1
12	Verifica y actualiza los procedimientos establecidos en el hospital		5	4	3	2	1
13	Identifica, propone y utiliza estrategias para la resolución de problemas		5	4	3	2	1
14	Resuelve de manera independiente y acertada los contratiempos en el hospital		5	4	3	2	1
15	Es flexible antes los distintos escenarios, cambios y normas que se establecen		5	4	3	2	1
16	Se adapta fácilmente a los cambios de turno de trabajo, requeridos por la necesidad del área de Radiología.		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SOCIAL</b>			<b>CATEGORÍA</b>				
N°	ITEMS		S	CS	AV	CN	N
17	Socializa fácilmente con sus compañeros de trabajo		5	4	3	2	1
18	Se comunica y expresa con claridad, respeto y calidez con los pacientes y familiares.		5	4	3	2	1

19	Contribuye y participa en actividades dentro y fuera de su institución	5	4	3	2	1
20	Colabora en el desarrollo de las actividades y funciones establecidas.	5	4	3	2	1
21	Es proactivo, aporta ideas y sugerencias para el desarrollo de actividades.	5	4	3	2	1
22	Disfruta trabajar en equipo y establecer diálogo directamente con sus compañeros	5	4	3	2	1
23	Se comunica eficazmente con sus compañeros de trabajo y comparte información y/o sugerencias de manera cordial y respetuosa	5	4	3	2	1
24	Expresa ideas positivas de las propuestas y conocimientos de sus compañeros cuando lo plantean	5	4	3	2	1
25	Escucha activamente a sus compañeros y comprende sus preocupaciones y necesidades para poder ayudarlos	5	4	3	2	1
26	Coordina y designa tareas de acuerdo a las competencias profesionales con las que cuentan sus compañeros	5	4	3	2	1
27	Demuestra liderazgo a fin de conseguir grandes resultados para el hospital	5	4	3	2	1
28	Se compromete con el trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales	5	4	3	2	1
29	Se compromete en un 100 % para alcanzar sus objetivos personales y profesionales	5	4	3	2	1
30	Se exige para el logro de los objetivos de su área	5	4	3	2	1
31	Muestra compañerismo y tiene adecuadas relaciones interpersonales	5	4	3	2	1
32	Expresa eficazmente ideas, sentimientos e información evitando los malos entendidos que puedan generar conflictos.	5	4	3	2	1
33	Corrige a sus compañeros de manera constructiva por errores cometidos	5	4	3	2	1
34	Inspira confianza, rectitud amabilidad, respeto y cordialidad en el trabajo	5	4	3	2	1
35	Muestra honestidad, responsabilidad y solidaridad hacia sus compañeros	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA PARTICIPATIVA</b>		<b>CATEGORÍA</b>				
<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
36	Elabora y participa con propuestas novedosas, creativas e innovadoras	5	4	3	2	1
37	Participa y coopera en las actividades dentro y fuera del hospital.	5	4	3	2	1
38	Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos	5	4	3	2	1
39	Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos	5	4	3	2	1
40	Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades	5	4	3	2	1
41	Tiene capacidades para la toma de decisiones.	5	4	3	2	1
42	Asigna responsabilidades de acuerdo a las competencias que posee sus compañeros para mejorar los resultados del área	5	4	3	2	1
43	Valora la opinión de los demás, solicitando propuestas y opiniones de terceros para la toma de decisiones	5	4	3	2	1
44	Posee la capacidad de aceptar nuevas, retos, responsabilidades y/o cargos.	5	4	3	2	1
45	Asume cargos con responsabilidad y ética profesional	5	4	3	2	1

## Cuestionario de Productividad Laboral

### Instrumento para la evaluación de la productividad laboral (Cequea et al., 2011)

Instrucciones:

Leer detenidamente las 30 afirmaciones relacionadas a la productividad laboral y marcar con un "X" la categoría que usted considere de su elección, no olvide que no existen respuesta correcta ni incorrecta.

<b>CÓDIGO</b>	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
<b>CATEGORIA</b>	S	CS	AV	CN	N
<b>PUNTAJE</b>	5	4	3	2	1

<b>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL</b>			<b>CATEGORÍA</b>			
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
1	Cumple con los procedimientos establecidos en el hospital	5	4	3	2	1
2	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad.	5	4	3	2	1
3	Cumple con el número de atenciones diarias designadas a su área.	5	4	3	2	1
4	Cree usted que es relevante la productividad en su área.	5	4	3	2	1
5	Se fomenta la mejora de productividad del personal en su área.	5	4	3	2	1
6	El hospital reconoce cuando el personal es productivo	5	4	3	2	1
7	Aplica diversos conocimientos para el cumplimiento de metas de otros compañeros	5	4	3	2	1
8	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el área.	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL</b>			<b>CATEGORÍA</b>			
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido	5	4	3	2	1
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado	5	4	3	2	1
11	Realiza usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al paciente sobre su estado de salud o resultado de la atención.	5	4	3	2	1
12	Ha percibido reclamos después de la atención por parte del paciente	5	4	3	2	1
13	Realiza usted la atención según el horario establecido por el área del hospital	5	4	3	2	1
14	Tiene los equipos, materiales e insumos necesarios para realizar su trabajo de manera adecuada	5	4	3	2	1
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	5	4	3	2	1
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, insumos y equipos bajo su responsabilidad.	5	4	3	2	1
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñar adecuadamente el puesto	5	4	3	2	1

	que actualmente ocupa dentro del hospital					
18	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	5	4	3	2	1
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con sus labores.	5	4	3	2	1
20	Le agrada conocer que la calidad de su producción es ejemplar.	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL</b>		<b>CATEGORÍA</b>				
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
21	Se siente satisfecho con la libertad con la que cuenta para la realización de su trabajo.	5	4	3	2	1
22	Se siente satisfecho con la información recibida por parte de su supervisor en relación a su trabajo.	5	4	3	2	1
23	La información proporcionada por su supervisor respecto al hospital ayuda a que se sienta satisfecho	5	4	3	2	1
24	Se siente satisfecho con los reconocimientos (halagos, estímulos o premios) otorgados por la óptima realización de su trabajo	5	4	3	2	1
25	Se siente satisfecho por las recompensas (promociones, aumento de sueldo) otorgadas por la óptima realización de su trabajo	5	4	3	2	1
26	Se siente satisfecho por el tiempo que su supervisor le otorga a la retroalimentación de los problemas que suceden en su área de trabajo	5	4	3	2	1
27	Se siente satisfecho al cumplir con las metas en la labor que se encuentra desempeñando	5	4	3	2	1
28	Aprovecha al máximo los recursos materiales, equipos y herramientas, que permiten su satisfacción laboral	5	4	3	2	1
29	El ambiente laboral, creado por el supervisor, ayuda a que sea usted productivo	5	4	3	2	1
30	Se encuentra satisfecho con su trabajo porque se siente productivo.	5	4	3	2	1

## Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado.

### Consentimiento Informado

Yo, Brigith Paola Vicharra Celedonio, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada "Competencias profesionales en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar si las competencias profesionales influyen en la eficiencia laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del jefe de Departamento de Diagnóstico por Imágenes de un Hospital público en Lima.

#### Procedimiento

Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos en total y se realizará en el ambiente del Hospital, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Brigith Paola Vicharra Celedonio, email: bvicharrac753@ucvvirtual.edu.pe y docente Asesor Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando, email: tchung@ucvvirtual.edu.pe

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....

Lugar, 25 mayo del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio de expertos

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	José Antonio Carbonel Arribasplata
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )   Social ( )   Educativa ( X )   Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente en Metodología de la Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )                      Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Cuestionario:

#### 3.1. Competencias profesionales

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Posibilidades metodológicas para la formación y perfeccionamiento profesional de la RFA
<b>Autor (a):</b>	Bunk (1994) Adaptador: Mirtha Contreras
<b>Objetivo:</b>	Conocer el nivel de competencias profesionales
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Año:</b>	Adaptado en 2019
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal asistencial
<b>Dimensiones:</b>	4 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	0.949
<b>Escala:</b>	Ordinal, Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Óptima (225-167) Regular (166-106) No óptima (105-45)
<b>Cantidad de ítems:</b>	45 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 20 minutos

#### 3.2. Productividad laboral

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para la evaluación de la productividad
<b>Autor (a):</b>	Cequea, Rodríguez-Monroy y Núñez (2011) Adaptador: Yrma Ticona
<b>Objetivo:</b>	Evaluar y medir la productividad laboral
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Año:</b>	Adaptado en 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en Radiología
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	0.886
<b>Escala:</b>	Ordinal, Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-112) Medio (111-71) Bajo (70-30)
<b>Cantidad de ítems:</b>	30 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos

**Dimensión 4: Competencias Participativas**

Son consideradas como las habilidades que fomentan la participación en una determinada organización, como la capacidad de toma de decisiones y solución de conflictos (Bunk,1994).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	1. Elabora y participa con propuestas novedosas, creativas e innovadoras	4	4	4	
	2. Participa y coopera en las actividades dentro y fuera del hospital.	4	4	4	
	3. Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos.	4	4	4	
Organización	4. Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos	4	4	4	
	5. Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades.	4	4	4	
Toma de decisiones	6. Tiene capacidades para la toma de decisiones.	4	4	4	
	7. Asigna responsabilidades de acuerdo a las competencias que posee sus compañeros para mejorar los resultados del área	4	4	4	
	8. Valora la opinión de los demás, solicitando propuestas y opiniones de terceros para la toma de decisiones	4	3	4	
Responsabilidad	9. Posee la capacidad de aceptar nuevas, retos, responsabilidades y/o cargos.	4	4	4	
	10. Asume cargos con responsabilidad y ética profesional.	4	4	4	

04 de Mayo del 2023

  
**Carbanel Ambaspiala José A.**  
 Lic. TM, Radiología  
 CTMP 5077 RROA-0010-A13  
**Firma del experto**  
 DNI: 40578987

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Laukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

	ayuda a que se sienta satisfecho				
	5. Se siente satisfecho con los reconocimientos (halagos, estímulos o premios) otorgados por la óptima realización de su trabajo	4	4	4	
	6. Se siente satisfecho por las recompensas (promociones, aumento de sueldo) otorgadas por la óptima realización de su trabajo	4	4	4	
	7. Se siente satisfecho por el tiempo que su supervisor le otorga a la retroalimentación de los problemas que suceden en su área de trabajo	4	4	4	
	8. Se siente satisfecho al cumplir con las metas en la labor que se encuentra desempeñando	4	4	4	
	9. Aprovecha al máximo los recursos materiales, equipos y herramientas, que permiten su satisfacción laboral	4	4	4	
Interacción	10. El ambiente laboral, creado por el supervisor, ayuda a que sea usted productivo	4	4	4	
	11. Se encuentra satisfecho con su trabajo porque se siente productivo.	4	4	4	

04 de Mayo del 2023

  
**Carlos Ambaspiala José A.**  
**Lic. FM Radiología**  
**Firma 507 RROA-0010-143**  
**Firma del experto**  
**DNI: 40578987**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CARBONEL ARRIBASPLATA, JOSE ANTONIO <b>DNI 40578987</b>	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 21/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/08/2017 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
CARBONEL ARRIBASPLATA, JOSE ANTONIO <b>DNI 40578987</b>	<b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/11/2013 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
CARBONEL ARRIBASPLATA, JOSE ANTONIO <b>DNI 40578987</b>	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</b> Fecha de diploma: 23/03/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
CARBONEL ARRIBASPLATA, JOSE ANTONIO <b>DNI 40578987</b>	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA RADIOLOGIA</b> Fecha de diploma: 21/05/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
CARBONEL ARRIBASPLATA, JOSE ANTONIO <b>DNI 40578987</b>	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA AREA DE RADIOLOGIA</b> Fecha de diploma: 21/05/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Miryam Milagros Leiva López
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )    Social ( )    Educativa ( X )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asesora en Investigación y Docente Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X)                      Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Cuestionario:

#### 3.1. Competencias profesionales

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Posibilidades metodológicas para la formación y perfeccionamiento profesional de la RFA
<b>Autor (a):</b>	Bunk (1994) Adaptador: Mirtha Contreras
<b>Objetivo:</b>	Conocer el nivel de competencias profesionales
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Año:</b>	Adaptado en 2019
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal asistencial
<b>Dimensiones:</b>	4 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	0.949
<b>Escala:</b>	Ordinal, Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Óptima (225-167) Regular (166-106) No óptima (105-45)
<b>Cantidad de ítems:</b>	45 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 20 minutos

#### 3.2. Productividad laboral

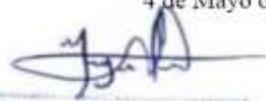
<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para la evaluación de la productividad
<b>Autor (a):</b>	Cequea, Rodríguez-Monroy y Núñez (2011) Adaptador: Yrma Ticona
<b>Objetivo:</b>	Evaluar y medir la productividad laboral
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Año:</b>	Adaptado en 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en Radiología
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	0.886
<b>Escala:</b>	Ordinal, Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-112) Medio (111-71) Bajo (70-30)
<b>Cantidad de ítems:</b>	30 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos

**Dimensión 4: Competencias Participativas**

Son consideradas como las habilidades que fomentan la participación en una determinada organización, como la capacidad de toma de decisiones y solución de conflictos (Bunk,1994).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	1. Elabora y participa con propuestas novedosas, creativas e innovadoras	4	4	4	
	2. Participa y coopera en las actividades dentro y fuera del hospital.	4	4	4	
	3. Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos	4	4	4	
Organización	4. Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos	4	4	4	
	5. Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades	4	4	4	
Toma de decisiones	6. Tiene capacidades para la toma de decisiones.	4	4	4	
	7. Asigna responsabilidades de acuerdo a las competencias que posee sus compañeros para mejorar los resultados del área	4	4	4	
	8. Valora la opinión de los demás, solicitando propuestas y opiniones de terceros para la toma de decisiones	4	4	4	
Responsabilidad	9. Posee la capacidad de aceptar nuevas, retos, responsabilidades y/o cargos.	4	4	4	
	10. Asume cargos con responsabilidad y ética profesional.	4	4	4	

4 de Mayo del 2023



Dr. Emilio López López M.  
T.M. Psicólogo  
C. 22.01.0000

**Firma del experto**

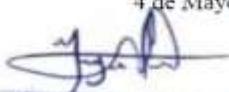
**DNI: 40741323**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkis et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkis et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

	ayuda a que se sienta satisfecho				
	5. Se siente satisfecho con los reconocimientos (halagos, estímulos o premios) otorgados por la óptima realización de su trabajo	4	4	4	
	6. Se siente satisfecho por las recompensas (promociones, aumento de sueldo) otorgadas por la óptima realización de su trabajo	4	4	4	
	7. Se siente satisfecho por el tiempo que su supervisor le otorga a la retroalimentación de los problemas que suceden en su área de trabajo	4	4	4	
	8. Se siente satisfecho al cumplir con las metas en la labor que se encuentra desempeñando	4	4	4	
	9. Aprovecha al máximo los recursos materiales, equipos y herramientas, que permiten su satisfacción laboral	4	4	4	
Interacción	10. El ambiente laboral, creado por el supervisor, ayuda a que sea usted productivo	4	4	4	
	11. Se encuentra satisfecho con su trabajo porque se siente productivo.	4	4	4	

4 de Mayo del 2023



Dr. Emilio López Miralles M.  
T.S. Psicólogo  
C.F.P. 0000

**Firma del experto**  
**DNI: 40741323**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LEIVA LOPEZ, MIRYAN MILAGROS DNI 40741327	<b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/11/2013 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LEIVA LOPEZ, MIRYAN MILAGROS DNI 40741327	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA AREA DE RADIOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 10/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LEIVA LOPEZ, MIRYAM MILAGROS DNI 40741327	<b>LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA RADIOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 10/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LEIVA LOPEZ, MIRYAN MILAGROS DNI 40741327	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</b>  Fecha de diploma: 14/03/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Miriam Mirtha Yataco Gonzales
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (X)    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Temática- Personal Asistencial en Radiología
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Nacional Sergio e. Bernales
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Cuestionario:

#### 3.1. Competencias profesionales

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Posibilidades metodológicas para la formación y perfeccionamiento profesional de la RFA
<b>Autor (a):</b>	Bunk (1994) Adaptador: Mirtha Contreras
<b>Objetivo:</b>	Conocer el nivel de competencias profesionales
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Año:</b>	Adaptado en 2019
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal asistencial
<b>Dimensiones:</b>	4 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	0.949
<b>Escala:</b>	Ordinal, Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Óptima (225-167) Regular (166-106) No óptima (105-45)
<b>Cantidad de ítems:</b>	45 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 20 minutos

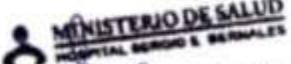
#### 3.2. Productividad laboral

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para la evaluación de la productividad
<b>Autor (a):</b>	Cequea, Rodríguez-Monroy y Niñez (2011) Adaptador: Yrma Ticona
<b>Objetivo:</b>	Evaluar y medir la productividad laboral
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Año:</b>	Adaptado en 2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en Radiología
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones
<b>Confiabilidad:</b>	0.886
<b>Escala:</b>	Ordinal, Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-112) Medio (111-71) Bajo (70-30)
<b>Cantidad de ítems:</b>	30 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos

**Dimensión 4: Competencias Participativas**

Son consideradas como las habilidades que fomentan la participación en una determinada organización, como la capacidad de toma de decisiones y solución de conflictos (Bunk,1994).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	1. Elabora y participa con propuestas novedosas, creativas e innovadoras	4	4	4	
	2. Participa y coopera en las actividades dentro y fuera del hospital.	4	4	4	
	3. Posee la capacidad para formular y gestionar proyectos	4	4	4	
Organización	4. Organiza y planifica la optimización del trabajo y los recursos	4	4	4	
	5. Organiza y coordina con orden, equidad, claridad las actividades y responsabilidades	4	4	4	
Toma de decisiones	6. Tiene capacidades para la toma de decisiones.	4	4	4	
	7. Asigna responsabilidades de acuerdo a las competencias que posee sus compañeros para mejorar los resultados del área	4	4	4	
	8. Valora la opinión de los demás, solicitando propuestas y opiniones de terceros para la toma de decisiones	4	4	4	
Responsabilidad	9. Posee la capacidad de aceptar nuevas, retos, responsabilidades y/o cargos.	4	4	4	
	10. Asume cargos con responsabilidad y ética profesional.	4	4	4	

  
 MINISTERIO DE SALUD  
 HOSPITAL BENIGNO B. BERMÚDEZ  
 PATRICK GONZÁLES MERLIAN  
 PSICÓLOGO

Firma del experto  
DNI: 09465492

4 de Mayo del 2023

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

	5. Se siente satisfecho con los reconocimientos (halagos, estímulos o premios) otorgados por la óptima realización de su trabajo	4	4	4	
	6. Se siente satisfecho por las recompensas (promociones, aumento de sueldo) otorgadas por la óptima realización de su trabajo	4	4	4	
	7. Se siente satisfecho por el tiempo que su supervisor le otorga a la retroalimentación de los problemas que suceden en su área de trabajo	4	4	4	
	8. Se siente satisfecho al cumplir con las metas en la labor que se encuentra desempeñando	4	4	4	
	9. Aprovecha al máximo los recursos materiales, equipos y herramientas, que permiten su satisfacción laboral	4	4	4	
Interacción	10. El ambiente laboral, creado por el supervisor, ayuda a que sea usted productivo	4	4	4	
	11. Se encuentra satisfecho con su trabajo porque se siente productivo.	4	4	4	

4 de Mayo del 2023


**MINISTERIO DE SALUD**  
 HOSPITAL BUENOS AIRES  
 VALDINO GONZALEZ MERLIAM  
 PSICÓLOGA

**Firma del experto**  
**DNI: 09465492**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
YATACO GONZALES, MIRIAM MIRTHA <b>DNI 09465492</b>	<b>MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
YATACO GONZALES, MIRIAM MIRTHA <b>DNI 09465492</b>	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</b>  Fecha de diploma: 15/10/1998 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
YATACO GONZALES, MIRIAM MIRTHA <b>DNI 09465492</b>	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA RADIOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 02/03/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>



## Cuestionario de productividad laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
p1	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
p2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
p3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
p4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	5	5	4	5
p5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5
p6	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
p7	5	3	5	5	3	1	3	3	4	3	2	2	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	1	1	3	3	2	5	3	5
p8	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	1	1	3	4	4	4	3
p9	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4
p10	5	5	5	5	4	2	3	4	4	2	3	1	5	1	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	1	4	4	3	3	4
p11	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3
p12	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
p13	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
p14	5	3	5	3	3	2	3	4	4	3	2	2	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4
p15	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	2	1	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
p16	5	2	4	3	5	4	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
p17	5	5	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	5	4	4
p18	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4
p19	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
p20	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4

## Anexo 8. Medidas de confiabilidad

### Resumen de procesamiento de casos (Variable competencias profesionales)

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	45

### Resumen de procesamiento de casos (Variable productividad laboral)

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	30

## Anexo 9. Carta de solicitud de aplicación de encuestas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 28 de abril de 2023

**Carta P. 0039-2023-UCV-EPG-SP**

Dra.  
ERIKA PATIÑO HERNANDEZ  
JEFE DE DEPARTAMENTO DE DIAGNÓSTICO POR IMÁGENES  
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VICHARRA CELEDONIO BRIGITH PAOLA**; identificado(a) con DNI/CE N° 74154199 y código de matrícula N° 6700016358; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE RADIOLOGÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA-PERÚ 2023**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 10. Carta de aceptación de aplicación de encuestas



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Departamento de  
Diagnóstico por Imágenes

Hospital Nacional  
Sergio E. Bernales

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL  
DESARROLLO"

### MEMORANDO N°0278-23-DDI-HNSEB

A : MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad Cesar vallejo

ASUNTO : Respuesta Favorable a la Carta P. 0039-2023-UCV-EPG-SP

FECHA : Collique, 03 de mayo 2023

Por el presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle la respuesta favorable del Departamento de Diagnóstico por Imágenes en relación a lo solicitado por la LIC. BRIGITH PAOLA VICHARRA CELEDONIO, brindando la autorización para la recolección de datos que permitan el desarrollo del trabajo de investigación (Tesis), titulado: COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE RADIOLOGÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA-PERU 2023.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
HOSP. NAC. SERGIO E. BERNALES  
DRA. ESPERANZA PATINO HERNANDEZ  
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES  
C.M.P. 42967 R.N.E. 27677

EPH/Alicia  
- 2023-05-03

[www.hnseb.gob.pe](http://www.hnseb.gob.pe)

Av. Tupac Amaru Km 14.5  
Comas Lima 07, Perú  
Central Tlf. (511) 558-0186  
OEI - Anexo269-322

## Anexo 11. Datos de la prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias profesionales	,104	100	,009
Productividad laboral	,113	100	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias profesionales en la productividad laboral del personal asistencial de radiología en un hospital público, Lima-Perú 2023", cuyo autor es VICHARRA CELEDONIO BRIGITH PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO <b>DNI:</b> 16746065 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 02-08- 2023 18:00:09

Código documento Trilce: TRI - 0599617