



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019

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

AUTORA:

Br. Liliana Zegarra Huacac (ORCID: 0000-0002-9190-9230)

ASESORA:

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles (ORCID: 0000-0003-3538-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones de Servicios

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

A mis padres Virginia Huacac y Gregorio Zegarra por siempre estar apoyándome en todos mis retos

Gracias por todo el apoyo y siempre impulsarme a nunca rendirme, a mi gran amor
Josué

A mi motor y motivo mi pequeña Lía

Agradecimiento:

A mi casa de estudios, por instruirme, a los catedráticos por sus enseñanzas, a mi asesor por la paciencia. A la clínica internacional por permitirme desarrollar mi investigación



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ZEGARRA HUACAC, LILIANA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DE LA CLÍNICA INTERNACIONAL-LIMA 2019

Fecha: 13 de agosto de 2019

Hora: 12:30 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Antonio Lip Licham

Firma:

SECRETARIO: Mg. Jannett Maribel Florez Ibarra

Firma:

VOCAL: Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORIA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo Liliana Zegarra Huacac, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019”, en folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de agosto de 2019



La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Operacionalización	12
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
IV. Discusión	38
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	45
Referencias	46

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	56
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	60
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	72
Anexo 5: Constancia expedida por la institución donde se realizó la investigación	74
Anexo 6: Compromiso de confiabilidad de la institución	75
Anexo 7: Base de datos	76
Anexo 8: Acta de Aprobación de Originalidad y pantallazo de resultado	80
Anexo 9: Recolección de datos en la Clínica Internacional	81

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable: Capacitación Profesional	13
Tabla 2: Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral	14
Tabla 3: Composición de tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional.	15
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la variable Capacitación profesional	17
Tabla 5; Baremo de la variable Capacitación profesional	17
Tabla 6: Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Desempeño laboral.	18
Tabla 7: Baremo de la variable Desempeño profesional	18
Tabla 8 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Capacitación profesional	19

Tabla 9	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Desempeño laboral.	20
Tabla 10	Niveles de confiabilidad.	21
Tabla 11	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables Capacitación Profesional y Desempeño laboral	21
Tabla 12	Distribución de frecuencia de la variable Capacitación profesional	23
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo profesional.	24
Tabla 14	Distribución de frecuencias de la dimensión aprendizaje profesional.	25
Tabla 15	Distribución de frecuencias de la dimensión servicios profesionales.	26
Tabla 16	Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso profesional.	27
Tabla 17	Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.	28
Tabla 18	Distribución de frecuencias de la dimensión competencia genérica.	29
Tabla 19	Distribución de frecuencias de la dimensión competencia laboral	30
Tabla 20	Distribución de frecuencias de la dimensión competencias básicas.	31
Tabla 21	Prueba de Normalidad de Capacitación profesional y Desempeño laboral	32
Tabla 22	Coefficiente de correlación y significancia entre las variables capacitación profesional y el desempeño laboral	33
Tabla 23	Coefficiente de correlación y significancia entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral	34

Tabla 24	Coefficiente de correlación y significancia entre el aprendizaje profesional y el desempeño laboral	35
Tabla 25	Coefficiente de correlación y significancia entre el servicio profesional y el desempeño laboral	36
Tabla 26	Coefficiente de correlación y significancia entre el compromiso profesional y el desempeño laboral	37

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1:	Esquema del tipo de diseño	11
Figura 2:	Niveles de capacitación profesional	23
Figura 3:	Niveles de la dimensión desarrollo profesional.	24
Figura 4:	Niveles de la dimensión aprendizaje profesional.	25
Figura 5:	Niveles de la dimensión servicios profesionales.	26
Figura 6	Niveles de la dimensión compromiso profesional.	27
Figura 7	Niveles del desempeño laboral.	28
Figura 8	Niveles de la dimensión competencias genéricas.	29
Figura 9	Nivel de la dimensión competencias laborales.	30
Figura 10	Nivel de la dimensión competencias básicas.	31

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019” Siendo su objetivo general Determinar el nivel que existe entre la capacitación profesional y el desempeño laboral del personal tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019. Los autores que me respaldan son: Cárdenas (2018) para la variable de capacitación profesional y para desempeño laboral, Pillman (2016) La muestra está conformada por 100 tecnólogos médicos en Radiología. El tipo de investigación es sustantiva y el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos son dos cuestionarios validados por un juicio de expertos, también fueron validados por otros autores y aplicados a al personal asistencial. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.837 para la variable capacitación profesional y 0.827 para la variable desempeño laboral.

Así mismo de los resultados encontrados que respecta a la capacitación profesional tienen un tipo de capacitación regular correspondiente al 50% de encuestados, y seguido el desempeño laboral de los trabajadores obtiene que su desempeño es regular con 58%

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa y significativa entre la capacitación profesional y el desempeño laboral del personal tecnólogo médico. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .790**), el nivel de relación es moderada.

Palabras claves: Capacitación profesional, desempeño laboral, tecnólogo médico

Abstract

The present research work entitled: "Professional training and work performance of the Radiología Clínica Internacional-Lima 2019 medical technologists" Being its general objective to determine the level that exists between the professional training and the labor performance of the Radiology Medical Technologists staff Clínica Internacional-Lima 2019. The authors who support me are: Cárdenas (2018) for the professional training and job performance variable, Pillman (2016). The sample is made up of 100 medical technologists in Radiology. The type of research is substantive and the research design is non-experimental correlational level and quantitative approach. The technique used is the survey and the data collection instruments are two questionnaires validated by an expert judgment, they were also validated by other authors and applied to the care staff. For the reliability of each instrument, the Cronbach's alpha was used, which came out: 0.837 for the professional training variable and 0.827 for the job performance variable. Likewise, the results found regarding professional training have a type of regular training corresponding to 50% of respondents, and often the work performance of workers obtains that their performance is regular with 58%

In the present investigation it was concluded that there is a direct and significant relationship between professional training and the work performance of medical technologist personnel. What is shown by the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = .790 **), the relationship level is moderate.

Keywords: Professional training, labor performance, medical technologist

I. Introducción

La capacitación profesional ha ido creciendo, en diferentes lugares, ya que las instituciones de todas las áreas administrativas, educadoras y de salud hacen una evaluación de los currículums vitae, antes del previo contrato. Y esto se da porque las gerencias buscan y/o contratan perfiles que puedan hacer crecer su empresa. En algunas ocasiones, las intenciones de aquellas organizaciones por cubrir áreas o puestos, hacen contratos no adecuados y esto es perjudicial para las empresas. Las competencias laborales también han crecido en el mercado, ya que los profesionales preparados, deciden donde laborar, buscando beneficios satisfactorios para su desarrollo personal. El avance tecnológico y global nos exige que todo profesional se encuentre en constante capacitación, sea dentro de su institución de trabajo o fuera, ya que esto nos permite reforzar y obtener conocimientos acordes a los avances y las necesidades de la institución.

Según el Banco Interamericano de desarrollo (BID), informa que los errores de los profesionales médicos son la tercera causa principal de muerte y en Latinoamérica presenta un porcentaje de 11% en hospitalización y 5% en ambulatorios, son varias causas desde la mala atención; faltad de recursos e infraestructuras y la escasa capacitación del profesional Siendo la tecnología una aliada para la educación continua de los profesionales de la salud. Aranaz-Andrés et al. (2011).

El sondeo, realizado a 35 compañías de distintos sectores, de Argentina mostró que el 76% de ellas no cuenta con mecanismos del proceso formativo, y es un problema de las capacitaciones, es por eso que ayudan a los trabajadores a transferir lo aprendido a la práctica y muchas veces no hay medidas adoptadas. Gómez (2017)

En Sudamérica por citar a Uruguay el estudio realizado por De Mendoza, Di Capua y Rucci, (2014, p. 5) mencionan que la baja demanda de capacitaciones en los trabajadores produce bajo resultados e impacto a nivel social.

En el sector salud, si uno no se actualiza, pierde conocimientos y cae en desventaja para solucionar problemas, equivocaciones que traen consigo un despido laboral, es por ello que el personal busca mantenerse activo, capacitado. Y brindar la atención de calidad, por otro lado, las competencias en el ámbito de salud, promueva y estimula que uno se capacite y no se quede en su área de confort Sardinha et al. (2013).

Desde otro punto, se sabe que la gestión del talento humano y/o recursos es un elemento importante para evaluar e identificar la producción de los colaboradores Cisneros (2011) La Capacitación de forma continua o consecutiva en el sector público, tiene diferente manifestación y/ o evaluación que el sector privado.

La OMS reporta a Perú, como uno de los países con déficit crítico de profesionales de la salud, donde sus indicadores son de 25 por 10000 habitantes. OMS (2006). El Ministerio de salud de Perú, en los últimos 30 años ha tratado de extender las coberturas de salud a la población, pero esto se ha visto mermado por la falta de profesionales de la salud altamente calificados, para brindar atención de calidad. García et al. (2015). SERVIR informa que el estado gasta alrededor de s/300, 000, 000 en inversiones de capacitaciones que no van a las necesidades de la institución. Las mejoras en las competencias y el desempeño de los profesionales de la salud, se ve reflejada en las capacitaciones y evaluaciones otorgados a ellos, de lo contrario a lo mencionado las instituciones a la hora de contratar personal lo realizan de forma tradicional, y no ven las competencias que se necesitan para ocupar el puesto. MINSA (2008)

En la formación de postgrado de los profesionales de salud en Perú, Concytec informa que hay instituciones formadoras que no cubren las necesidades donde el profesional se desarrollara, falta de producción científica, baja tasa de graduados al culminar sus estudios e instituciones no otorguen una buena calidad de enseñanza. Por lo que existe una alta brecha de oferta y demanda del personal especializado en las diferentes regiones del Perú. Zevallos (2011)

Este mejoramiento continuo se da como hábito, que debemos instaurar para mejorar nuestra empleabilidad. Capacitarse, educarse y actualizarse, nos da oportunidades de crecimiento y posibilidades para una mejor. Por otro punto, la carencia de estudios los convierte en trabajadores no competitivos, esto repercute en la manera de enfrentar los problemas u oportunidades en nuestro centro laboral, sintiéndonos insatisfechos. La investigación que desarrollo es de conocer como las capacitaciones profesionales van a influir en la competencia de trabajo como personal Tecnólogo Medico Radiología de la Clínica Internacional, ya que la institución privada es reconocida a nivel mundial y se caracteriza por su buena atención.

No existen antecedentes previos que relacionen Capacitación profesional y Desempeño Laboral con respecto al perfil del Tecnólogo médico. En ese sentido, se han tomado estudios de otros investigadores, que nos ayudan para respaldar la investigación, dentro los antecedentes internacionales, a Gaspard (2016) quien realizo la investigación en el Caribe, *Evaluation of registered health care personnel to participate in continuing education of Saint Lucia*; mediante su evaluación identifico las necesidades de brindar Capacitación continua al personal de atención de salud en Santa lucia; Su metodología es enfoque cuantitativo - transversal, mediante cuestionarios de 30 ítems, entregando 208 cuestionarios al personal de salud. Concluyendo que las capacitaciones van de acuerdo con las necesidades de la institución y es importante en los países que van en desarrollo.

De tal manera, Sedas et al. (2016) en Panamá, realizo el estudio de *Participación continua en la educación y sus competencias profesionales*, su finalidad verificar si las capacitaciones eran aprovechadas por los trabajadores y ver los factores que no se capacitaban y su desarrollo en las gestiones de la institución, su metodología fue enfoque cuantitativo, descriptivo, fue realizada por la población 61 personas mediante colección de encuestas y entrevista, concluyendo que los factores como la inadecuada organización de factores económicos afectan a los trabajadores para desarrollarse en su organización.

Por otro lado, Ayeleke et al. (2016) público el artículo en Nueva Zelanda, *Impact of training and professional development on health management and leadership competence*, El objetivo fue evidenciar la impresión de la capacitación y evolución en la mejora de los cumplimientos laborales. El método fue una revisión sistemática, mediante instrumentos validados, el análisis fue temático y estimación del tamaño del efecto utilizando métodos bayesianos. Se concluye que ambas variables se relacionan entre sí, solo si las capacitaciones y el desarrollo del profesional se utiliza por técnicas flexibles y adaptándose a la institución se ve la mejora individual del desempeño.

Mientras que Garayoa (2015) su estudio doctoral en España fue Programa *de desarrollo de competencias profesionales en modalidades e-learning*. Su objetivo es mostrar los principales aportes de la capacitación profesional en el desarrollo y capacitación e-learning formación por competencias mediante el programa, la creación del programa fue mediante los alumnos, materiales multimedia y apoyo de docentes. Fue

realizada a 700 trabajadores. concluyendo que la evaluación del programa es un factor importante en información, que ayuda a los profesionales y organiza los puntos fuertes en diferentes campos de investigación de mejora en la organización y desarrollo personal.

Y por último a Summ (2015) investigo *Motivación y desarrollo laboral- Quetzaltenango*, Guatemala, su objetivo fue ver el impacto motivacional hacia los empleados en su desempeño, al estudiar con enfoque cuantificable y encuestado solo una vez, utilizando prueba psicométrica y nivel de respuesta politómica, para las variables; fueron encuestados 34 trabajadores del personal administrativo de la empresa. Concluye la forma de motivar va incidir en el personal del área donde administran y que eso mejora en la institución.

A nivel nacional podemos mencionar, a Cárdenas (2018) en la investigación: *Factores que influyen en capacitarse de manera adecuada y oportuna*; su determinación es restablecer las fuentes entre ambas variables. Es de modo descriptiva con relación, con su grupo de 84 personas, aplicando dos instrumentos de cada variable. Concluyendo de manera significativa, la educación permanente e interacción adecuada, da buenos resultados en la seguridad de Trabajo y el Compromiso es importante, promoviendo beneficio en el crecimiento del personal y de la institución.

Así como, Piélagos (2018) investigo *Las Capacitaciones y Desempeño profesional - Hospital Huaycán*, su objetivo fue observar cómo se desarrolla ambas variables, metodológicamente el estudio fue correlacional, cuantitativo, no experimental, la población fue de 60 médicos de la institución; aplicándose cuestionarios para la recolecta de información. Resultando que la capacitación en dicha institución es regular, el personal administrativo pone trabas no dándoles permiso y eso disminuye en su desempeño laboral.

En otro estudio, Díaz (2018) *Motivación y percepción del Desempeño Profesional del Hospital Huaral-2017*, decide estudiar la influencia de la motivación en la percepción del desempeño, la pesquisa es describir y enlazar, visión cuantificable; la muestra se conformó por 43 enfermeras, utilizando cuestionarios validados por juicios de expertos, El resultado fue que motivar afecta en 42 por ciento en el desenvolvimiento de los trabajadores.

En la tesis de Hurtado (2017) *Calidad de vida laboral y desempeño profesional- Hospital Bernales*, con finalidad principal de identificar las causas entre las variables del personal que trabaja en áreas críticas del hospital. Estudio descriptivo, correlación y no manipulable, donde participaron 90 enfermeros (a) los servicios críticos del hospital; aplicándose dos instrumentos que fueron validados por el hospital san José. Se finaliza que el 83% manifestaron una calidad de vida malo y existe un alto grado de significancia en el objetivo principal.

Mientras Vásquez (2018) *Formación profesional y Desempeño laboral del personal administrativo de salud*, I sector. Como motivo de establecer relación en formación profesional y su desarrollo laboral. Estudio correlacional y descriptivo, la población pertenece a recursos humanos fue de 34 efectivos, mediante encuestas validadas, el resultado fue de 0.46 de nivel de correlación y valor de significancia de 0,006.

Y último a Pillman (2016) tesis *Inteligencia psicoemocional en la laboral del personal de tecnología médica del HSJL*. Busca determinara la significación de las variables. Con el punto cuantitativo, de recolección de datos en un solo momento, formados por 80 tecnólogos médicos de dicha organización, mediante la técnica de encuesta y los datos obtenidos cuestionarios. Concluye que las competencias genéricas son regular, le falta apoyo de los recursos humanos.

Realizando una búsqueda del marco teórico de la variable Capacitación profesional Cárdenas (2018) tomado de DeSilets (1995) señalo que los participantes que se encuentran en tareas de educación seguida, con el propósito de mejora, intereses, deseos y aspiraciones propias para un mejor desenvolvimiento. Por otro lado, Russel (2005) es la agrupación de estimular modelos para trabajar y que estos ayuden en su éxito y productividad en su labor. De tal manera, Aquino (1997) la capacitación modifica, desarrolla e indica ampliación de las capacidades y actitudes del trabajador de conductas realizando un cambio de manera positiva y el desarrollo en sus tareas.

Las capacitaciones en las organizaciones en la actualidad son de mucha importancia, sabiendo es un factor donde va depender la cima o sima de la organización, es por eso que las organizaciones que desean seguir surgiendo se ven en las obligaciones de capacitar a sus trabajadores, para seguir compitiendo y mantener su nivel de atención Silíceo (2004)

Hay procesos que influyen en las capacitaciones son la forma de motivar y el estímulo a sus colaboradores, tener una comunicación efectiva y sobres la empatía para dirigir la organización, así mismo Qian, Li, & Zhou (2008) indicaron los siguientes factores que son: la participación total, rentabilidad e instrumentación con que cuenta la empresa.

Las etapas de la capacitación en la organización deben ser efectiva y ser de soporte para identificar su implementación más allá de su complejidad así mismo, Carrillo (2012) señaló las siguientes etapas: necesidad, planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de las capacitaciones en el personal.

Por otro lado, también existen objetivos de la capacitación dentro de una organización y estas son la de promover el desarrollo de la organización sino también un desarrollo personal, propiciar el conocimiento de los trabajadores, perfeccionar al colaborador en su área designada para que cumpla un buen desempeño. Barrios (2012)

La capacitación en la organización, es un gasto a simple vista, pero si se evalúa y se hace un análisis minucioso y profundo determinará que en un mediano o largo plazo se verá resultados favorables, no solo en el personal sino también en la organización y se verá en el aumento de la producción. Es por eso que la capacitación sirve como herramienta para la organización de forma positiva, es por eso que las instituciones públicas y privadas, deben implementar dicho programa. Rodríguez et. al (2008)

Para conceptualizar las dimensiones de la capacitación profesional DeSilets (1995), lo dimensiona en cuatro: desarrollo, aprendizaje, servicio y compromiso profesional. Como primera dimensión se considera al Desarrollo profesional: son los planteamientos de una persona de cuanto quiere crecer, mejorar o enriquecer como parte de la persona. Así mismo Ojeda (2010) indico es la activación o estudio de su carrera profesional y personal, con el propósito de crecer los estudios y dar informe sobre como avanza la ciencia tecnológica. Por otro lado, Gómez et al. (2008) indicaron que son el argumento que la persona, perfecciona en los ámbitos de su vida de profesión, eso da un buen desarrollo laboral.

Como segunda dimensión se considera al Aprendizaje profesional: son las razones o conceptos, que tiene cada persona con el deseo de surgir y seguir mejorando en el área

profesional o laboral. Por otro lado, es la relación de diferentes, y participación en el grupo hace que crezcan y sea básico en el aprendizaje, logrando poner en práctica sus conocimientos UAB (2016). Así mismo, Contreras (2013) son las aspiraciones, que tiene cada persona por prender y seguir mejorando su nivel académico para un buen desempeño.

Como tercera dimensión se tiene al Servicio profesional: es la vocación que tiene todo trabajador en su organización, esto va depender de recursos humanos, coordinación, quienes se encargan de motivar a sus trabajadores e involucrarlos al trabajo en equipo. Actualmente, las empresas orientan por las energías de atender las necesidades los usuarios, mediante atenciones adecuadas y de excelencia. Pero es muy importante no olvidarse de los recursos humanos, ya que ellos son los que están en contacto con los usuarios. Castillo (2010).

Y, por último, la dimensión de Compromiso profesional: son las responsabilidades que tiene cada profesional con su vocación de carrera. Por otro lado, Carpio (2003) señala que el compromiso exige cumplir con las normas y con la visión que la empresa brinda. Así mismo, Colquitt et al. (2007) señala que no solo basta con tener vocación y compromiso, sino que la empresa reconozca sus fortalezas y los retenga en beneficio de la empresa.

Para lo que refiere la variable desempeño laboral, como teórico, Pillman (2016) tomado de Benavides (2002) define como competencias y destrezas que posee el trabajador y como lo aplica en su desempeño. Por otro lado, Urbina et al. (2006) menciona son las competencias, habilidades de los trabajadores en su actividad profesional cotidiana.

Así mismo, Robbins (2009) define es el conjunto de actitudes, procedimientos, actividades y el comportar del trabajador en cualquier organización. Bohórquez (2004) tomado de D'Vicente (1997), definió como es el desarrollo y el esfuerzo que alcanza los trabajadores dentro de la institución. También, Stoner (1994, p. 510), indico son las actividades que realizan los trabajadores con el fin de alcanzar metas comunes.

Al igual, Chiavenato (2002) manifestó la forma de actuar y desenvolverse mediante indicadores, comportamiento, valores y sobre todo la iniciativa que tiene el trabajador por emprender nuevos retos al igual que Calderón y Castaño (2005). Porret (2008), es la iniciativa del trabajador con el propósito de alcanzar con sus tareas laborales de forma

continua y permanente. Calderón y Castaño (2005) mencionaron son las destrezas, habilidades, conocimientos, características conductuales, entre otros atributos, predicen el desempeño laboral. Palaci (2005) plantea la producción y/o atenciones que realiza tiene un valor importante para la institución. Existen elementos que se valoran en la forma desempeñarse laboralmente y es parte del crecimiento de la organización y estos son: adaptable al cambio, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo. Davis y Newtrons (2003)

Así mismo existen tipos de desempeño que ayudan en la organización, como el desempeño de Tarea, donde se evalúa las asignaciones para realizar en cada sitio o en el lugar que se encuentren laboralmente. El desempeño Contextual, refiere el contexto organizacional, social y psicológico, así como el trabajo en equipo y vinculación con la institución. Borman, et al. (2001). Existen modelos de desempeño, que clasifican al trabajador como el Modelo de Campbell, que evalúa la tarea, esfuerzo, disciplina y supervisión de los empleados. El Modelo de Viswesvaran y Ones que se encarga de revisar la productividad, competencia interpersonal, liderazgo y conocimiento. El Modelo de Borman y Motowidlo que evalúa el desempeño en sí y por último el Modelo de Campbell que evalúa, las habilidades, motivación y liderazgo.

Benavides (2002), dimensiona el desempeño en: competencias genéricas, laborales y básicas. Como primera dimensión se les considera a las competencias genéricas: están conformadas por la amplia forma de conocer, organizar para desempeñarse de forma productiva, liderando, cooperando organizativamente agrupados o asignados en grupo y solución de problemas. Así mismo, McClelland (1971) y Mertens (2000) son estrategias, comportamientos, conducta y aprendizaje permanente del trabajador con el fin de desarrollar un buen trabajo.

Como segunda dimensión a las Competencias laborales; son conocimiento, habilidad y destrezas, autoconcepto, temperamento, motivación. Por otro lado, según OIT las laborales comprende la parte constructivista, conductual y funcional de la persona.

Y como tercera dimensión, las Competencias básicas son las actitudes y cualidades que toda persona pone ante una tarea que realiza, así mismo Mulder (2007) indica que la

identificación de competencias lo realiza el coordinar, identificando características propias del trabajador.

La clínica Internacional es la Red de servicios de Salud privada de referencia a nivel nacional, que cuenta con modernidad tecnológica en sus infraestructuras y con profesionales calificados en todas las áreas. La clínica está conformada por 7 sedes; Sede Lima, Sede San Borja, Sede Surco, Medicentro San isidro, Medicentro Colmena, Mall bellavista y Mall santa Anita; la investigación fue realizada en cinco sedes de la institución.

La clínica cuenta con la Acreditación Joint Comission International, que le permite brindar una atención de calidad y seguridad con los estándares internacionales. también se encuentra entre las primeras 10 de Latinoamérica y con miras a convertirse una Clínica Privada Docente. Por lo tanto, requiere un personal que sea un profesional con competencias para trabajar en escenarios y situaciones cambiantes; de ahí la necesidad de vincular la Capacitación Profesional con el desempeño profesional, esto nos permitirá la búsqueda del incremento de la calidad precisa y oportuna de los servicios de salud. Donde identificaremos las razones o motivos que hacen que el profesional este en constante capacitación, ya que estos deben ser actualizados periódicamente por la Gerencia de Gestión de personas, para una participación activa del personal. Por lo cual en esta investigación se planteó el problema ¿Cuál es la relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019?

Las justificaciones de la investigación son divididas tres: Justificación metodológica; donde se justifica de forma metodológica para establecer la conexión que existe entre la Capacitación y Desempeño laboral en los tecnólogos médicos de radiología de la Clínica Internacional, por lo cual se utilizaron técnicas e instrumentos los cuales fueron evaluados por expertos, donde cuentan con validez y confiabilidad.

Justificación Teórica; permite determinar la importancia de las variables planteadas capacitación profesional y desempeño laboral en las instituciones de salud, para eso se utilizó a los teóricos Cárdenas (2018) y Pillman (2016) es importante que para el personal tecnólogo medico en radiología ya que se encuentra en constante avance de la tecnología.

Justificación práctica, de la investigación es tratar de buscar el vínculo de las variables y encontrar respuestas a los planteamientos, donde se obtendrá conclusiones y recomendaciones que podrán ayudar a las futuras investigaciones, esto ayudara a un servicio de calidad y excelencia donde se espera una capacitación continua a los colaboradores.

Los objetivos del presente estudio fueron divididos en objetivo principal y específicos. El objetivo principal; estos permitirán probar la teoría o aportar a las demás investigaciones. Sánchez, et al (2018). El objetivo general es Determinar la relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019 y los objetivos específicos son cuatro; Determinar la relación entre el desarrollo profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019. Determinar la relación entre el aprendizaje profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019. Determinar la relación entre el servicio profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019 y Determinar la relación entre el compromiso profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

Donde la hipótesis planteada es Existe relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019

II. Método

2.1. Tipo y diseño en la investigación:

La investigación realizada emplea el método Hipotéticamente Deductiva. Se suele utilizar para las investigaciones científicas, donde los estudios anteriores son mejorados con nuevos conocimientos, a partir de la observación de un fenómeno y por ende la formulación de la hipótesis y concluir con la validez o falsedad de la hipótesis. Behar (2008,p.40).

Según su enfoque o naturaleza es Cuantitativa. Es un conjunto de procesos; recolectar información para probar la hipótesis, luego medir con análisis estadísticos para sacar conclusiones. Hernández, et al. (2014, pág. 4).

El tipo de investigación es considerada Básica o sustancial. Es establecer nuevas teorías o cambiar las anteriores, aumentando conocimiento científico y filosófico; pero no busca la aplicación práctica desde el punto de vista de Behar(2008,p,19).

Nivel Correlacional. El estudio permite verificar el grado de relación o el nivel de asociación de las variables a estudiar. Hernández, et al. (2014, pág. 93)

Con diseño no Experimental, debido a que solo se está de observador, donde se describe y se analiza el fenómeno de las variables, sin manipulación de ellas. Es de corte transversal o transeccional debido a que son medidos en un momento dado, estos donde analizados y descritos los fenómenos que suceden en el presente. De acuerdo a los conceptos de Hernández, et al.(2014,p.154) y Sánchez et al. (2018, pág. 55)

Se verifica mediante el siguiente esquema:

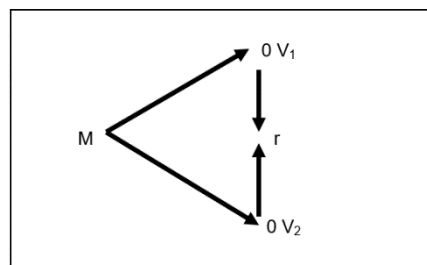


Figura 1: Gráfica del tipo de diseño. Sánchez et al. (2018)

Dónde:

M: muestra de estudio a realizar.

O₁: Representa el el nivel Capacitación Profesional

O₂: nivel de desempeño

r: Grado de unión o de fuerza

2.2 Variables y Operacionalización

Las variables que se investigó fueron: capacitación profesional y desempeño laboral, ambas presentaron propiedades o cualidades y de utilidad como objeto de medición en la investigación. Arias (2006) indicó que una variable es una característica o cualidad puede sufrir cambios y analizado, medido y manipulado en la mayoría de las veces aprendizaje

En cuanto a la conceptualización de Capacitación Profesional: se consideran el instrumento utilizado por Cárdenas (2018) pero elaborado por DeSilets (1995). Refiere que son personas que realizan actividades y siguen capacitándose para desarrollar sus potencialidades.

El instrumento de la variable esta conformados por 30 ítem , pero para la investigación se seleccionó veinte (25) ítems y las dimensiones fueron : desarrollo, aprendizaje, servicio y compromiso profesional. Son medidos con escala de Likets

En cuanto al concepto de desempeño laboral: Pillman (2016) tomado de Benavides (2002, p. 142), donde precisa que son decisiones que de forma única o la más acertada como realizan sus funciones en sus trabajos.

El desempeño laboral de los trabajadores de la salud fue medido por el instrumento, conformado por 25 ítems., siendo adaptado para la muestra y se divide en 3 dimensiones : competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas, son medidos con la Escala de Likerts. Por efecto del presente estudio, se utilizo instrumentos adaptados de los diferentes autores y debidamente validados por juicio de expertos.

Tabla 1:

Operacionalizar la variable Capacitación Profesional

Dimensiones/ Variable	Indicadores	numero de ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Desarrollo profesional	Relacionar concomimiento con habilidades	1-9	Escala likert	Capacitación
	Competitividad			
	Actualización			
	Productividad profesional			
	Perspectiva profesional			
Aprendizaje profesional	Intercambio de conceptos	10 – 14	Niveles de respuesta: 1: T.D 2: D 3: I 4: D.A 5: T. A	Bajo (25 -58)
	Aprendizaje de interacción			
	Resolución de desafíos profesionales			
Servicio profesional	Trabajo en equipo	15-19		Capacitación Alto (92 -125)
	Mejora en la atención			
	Satisfacción del usuario			
Compromiso profesional	Reflexión sobre responsabilidades	20 – 25		
	Identidad profesional			
	Valoración de la profesión			
Capacitación Profesional		1 – 25		

Fuente: elaboración propia

Tabla 2:

Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral

Dimensiones / Variable	Indicadores	numero de ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Competencias Genéricas	Amplitud de conocimiento	1 – 2	Escala de Likert	Desempeño Bajo (25 -58) Desempeño Media (58 -92)
	Organización para trabajar productivamente	3 -4		
	Liderazgo	5	Niveles de respuesta:	
	Cooperación para trabajar en equipo	6 – 7	1: N	
	Orientación a seguir objetivo a largo plazo	8 – 9	2: R V 3: A V	
	Solución de problemas	10	4: C S 5: S	
Competencias laborales	Conocimientos	11		Desempeño Alto (92 -125)
	Habilidades y destrezas	12 -13		
	Autoconcepto	14 -15		
	Rasgos y temperamento	16-17		
	Motivo y necesidades	18- 19		
Competencias básicas	Habilidades básicas	20 – 21		
	Actitudes	22 - 23		
	Cualidades	24 – 25		
Desempeño laboral		1 – 25		

Fuente: Elaboracion propia

2.3 Población, muestra y muestreo:

Desde la opinión de Hernández(2014). La población es la agrupación cumpliendo las características a evaluar.

El personal de licenciados es de 110 Tecnólogos Médicos en Radiología de CEDI - 2019. El cual se distribuyó de la siguiente manera:

Tabla 3:

Composición de Tecnólogos Médicos radiólogos

Áreas	Nº de tecnólogos	Porcentaje
Rayos x	60	54.5%
Tomografía	12	10.9%
Resonancia	18	16.4%
Hemodinámica	05	4.5%
Unidad de Diagnóstico Integral de mama (UDIN)	15	13.6
Población	110	100%

Fuente: Datos de CEDI - (Clínica Internacional,2019)

Los tecnólogos de las diferentes se desenvuelve en las diferentes áreas: Resonancia Magnética, Tomografía, Radiología, Hemodinámica y UDIN (Unidad de Diagnóstico Integral de la Mama)

Hernández, et al. (2014) define la muestra, como la disposición de personas que participan en el estudio bajo el enfoque que se cree pertinente, así mismo es la parte del total del lugar de estudio (p. 173).

Para esta investigación la conformación fue de 100 tecnólogos médicos de radiología, que siguen los criterios de inclusión.

El estudio utilizó un Muestreo no probabilístico por conveniencia, que permite la elección de los elementos, esto no depende de la probabilidad, sino el origen que se relaciona con las características del estudio o los propósitos del investigador, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación, y estas obedecerán al propósito del estudio a investigar. Hernández et al. (2014)

Para el grupo de estudio que se redujo. se utilizó los criterios de inclusión, solo participan el personal que realiza labor Tecnólogo médico en radiología, excluyendo al personal de vacaciones, licencia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Morone (2012), señala que las técnicas son procedimientos que nos ayuda a recolectar los datos, mediante la técnica de la encuesta, en forma anónima y confidencial. Fue empleada la técnica de la encuesta, que permitió la recolección de la información otorgada por los tecnólogos médicos.

Los cuestionarios, tuvieron respuestas politómicas, para ambas variables planteadas, Abril (2008) los cuestionarios están formados por diferentes tipos de cuestionamiento, con el propósito de profundizar e interrogar lo que se quiere conocer.

Bernardo y Calderero (2000), cada grupo de preguntas ayudan al investigaste para aproximarse a la verdad y recolectar la información (citados por López, p.2). Ambos instrumentos fueron adaptados durante la investigación.

Tabla 4:

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Capacitación Profesional

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Capacitación Profesional
Autor(a):	Cárdenas (2018) tomado de DeSilets, (1995)
Adaptado por:	Liliana Zegarra Huacac
Lugar:	Clínica internacional
Fecha de aplicación:	2019
Objetivo:	Medir la Capacitación profesional
Administrado a:	Personal Tecnólogo Medico de radiología
Tiempo	15 minutos por persona
Margen de error:	5%
Escala de medición:	Totalmente desacuerdo =1; desacuerdo=2; indeciso=3: Acuerdo=4; totalmente de acuerdo=5

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5:

Baremo de la variable Capacitación Profesional

Niveles	Desarrollo Profesional	Aprendizaje Profesional	Servicio Profesional	Compromiso Profesional	Capacitación Profesional
Capacitación Alta	33-45	18- 25	18-25	23 – 30	92-125
Capacitación Media	20.-33	12 - 18	12 -18	14-23	58-92
Capacitación Baja	9-20	5-12	5-12	6-14	25-58

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6:

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño Laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor(a):	Pillman (2016) tomado de Benavides (2002)
Adaptado por:	Liliana Zegarra Huacac
Lugar:	Clínica internacional
Fecha de aplicación:	2019
Objetivo:	Medir la Desempeño laboral
Administrado a:	Personal Tecnólogo Medico de radiología
Tiempo	15 minutos por persona
Margen de error:	5%
Escala de medición:	Nunca (1); Rara vez (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7:

Baremo de la variable Desempeño laboral

Niveles	Competencias genéricas	Competencias laborales	Competencias Básicas	Desempeño laboral
Desempeño Alto	37-50	33- 45	22-30	92-125
Desempeño Medio	24.-36	20 - 33	14 -22	58-92
Desempeño Bajo	10- 24	9-20	6-14	25-58

Fuente: Elaboración propia

Para Hernández, et al (2010, p.201), la validez es veraz con el propósito de que no sea alterada por otras personas. Por lo tanto, el instrumento de Capacitación Profesional fue tomado Cárdenas (2018) siguiendo los fundamentos de DeSilets (1995), creador de la Escala de razones de participación en capacitación continua de las enfermeras, donde la presente investigación adapto su población de tecnólogos médicos al instrumento.

Para la validez se verifico mediante juicio de 3 expertos, a los cuales otorgaron puntuaciones en los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, precisando así que contaba con suficiencia en los ítems del cuestionario. Luego fueron procesadas por el estadista, obteniendo un índice de validez 1.0 siendo el instrumento medible y apto para su utilización.

Tabla 8:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Capacitación Profesional

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
	Mg.	Carola Rosa Consuelo Gonzales	Aplicable
	Mg.	Rosa Estrella Pillman Infanson	Aplicable
	Dr.	Noel Alcas Zapata	Aplicable

Fuente: Certificado de validez (anexo3)

El instrumento de Desempeño profesional, fue tomado por Pillman en 2016, para medir *el Desempeño Laboral del Tecnólogo Médico del Hospital SJL-Lima*, quien siguió los fundamentos de Benavides (2002). El desempeño de los trabajadores los divide por competencias.

Para la validez se verifico mediante juicio de 3 expertos, a los cuales otorgaron puntuaciones en los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, precisando así que contaba con suficiencia en los ítems del cuestionario. Luego fueron procesadas por el estadista, obteniendo 1.0 siendo el instrumento medible y apto para su utilización.

Tabla 9:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Desempeño laboral

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
	Mg.	Carola Rosa Consuelo Gonzales	Aplicable
	Mg.	Rosa Estrella Pillman Infanson	Aplicable
	Dr.	Noel Alcas Zapata	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez (anexo 3)

Según Hernández, *et al* (2014), el cuestionario es confiable cuando al aplicarse se puede dar en diferentes lugares y dar resultados casi parecidos.

Se realizo una prueba piloto en la Clínica Internacional, con el fin de establecer la confianza del cuestionario que se pone en práctica, esta aplicación del instrumento fue realizada a 20 tecnólogos médicos en Radiología, los cuestionarios fueron de Capacitación profesional y Desempeño laboral, en ambos tienen respuesta politómica y se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, la Escala utilizada fue la de Ruiz, (2002)

Tabla 10

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 11

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables Capacitación Profesional y Desempeño laboral

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Capacitación Profesional	0.837	25
Desempeño Profesional	0.827	25

Fuente: Prueba de confiabilidad 2019 (Anexo 4)

Se concluye que ambas variables presentan fuerte confiabilidad. Por lo tanto, se atribuyó que ambas variables son suficientes y permiten garantizar la fiabilidad o confiabilidad de los instrumentos.

2.5 Procedimiento

El primer paso para realizar para empezar la recolecta de información, fue solicitar permiso a la Unidad de Investigación y Docencia de la Clínica Internacional, permitiendo realizar las encuestas a los Tecnólogos médicos en Radiología. El segundo paso fue la coordinación con los jefes del Servicio, para realizar los cuestionarios sin producir inconvenientes en el horario de trabajo y el último paso se procedió a realizar las encuestas en las diferentes sedes y en los diferentes horarios del personal en las instalaciones de Clínica Internacional.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos de la de la recolecta de información, la información se puso Microsoft Excel 2016 y el programa estadístico SPSS 24, los cuales se utilizaron después de la recolección de datos, donde se vaciaron todos los datos recolectados y se procedió al análisis de estos.

Los análisis de datos se realizaron primero, los análisis descriptivos; mediante las tablas de frecuencias, tablas de porcentaje y grafica de barras de cada objetivo formulado en la investigación con sus respectivas interpretaciones. Luego se realizó los análisis inferenciales, mediante la prueba de normalidad de kolmogorov - Smimov para finalmente la prueba de hipótesis donde la comprobación se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

2.7 Aspectos éticos

En primer lugar, se solicitó permiso a la Unidad de Docencia de la clínica internacional para la autorización respectiva y la entrega del consentimiento de confidencialidad para los investigadores de clínica internacional, luego se procedió con la autorización de los jefes y coordinadores.

La recolección de datos fue recogida por la investigadora, donde fue de forma voluntaria, anónima y absoluta confidencialidad de la información brindada por los encuestados, siendo solo utilizados para la investigación. Se respetó a los tecnólogos que no desearon participar de la encuesta. Para la originalidad de la investigación se utilizó el Turnitin, siendo uno de los recursos muy importantes que permite revisar y calificar contenidos no originales en su base de datos.

III. Resultados:

3.1 Resultados descriptivos

Obtenido la información de los datos de encuestas, proceden a realizar análisis descriptivos de las variables.

Descripción de los resultados descriptivos de la variable: Capacitación profesional

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los tecnólogos médicos según la variable capacitación profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Capacitación Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Capacitación Medio	50	50,0	50,0	51,0
	Capacitación Alto	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

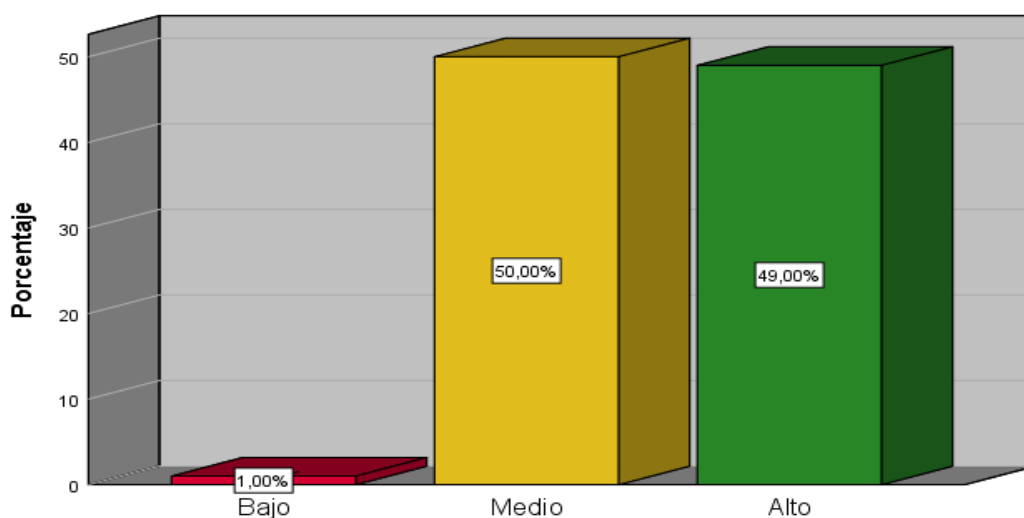


Figura 2. Distribución porcentual de la variable capacitación profesional

Dentro de la tabla 12 y figura 2, se analiza que el 50% que representa 50 tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de capacitación media, esto es debido a que la gran mayoría por causa de falta tiempo o nivel económico no participan en una capacitación continua, mientras un porcentaje menor de 1% de los encuestados indican un nivel de capacitación baja en capacitación profesional

Descripción de los resultados descriptivos según la dimensión: Desarrollo profesional

Tabla 13:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los tecnólogos médicos de radiología según la dimensión desarrollo profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Capacitación Bajo	1	1,0	1,0	1,0
Capacitación Medio	61	61,0	61,0	62,0
Capacitación Alta	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

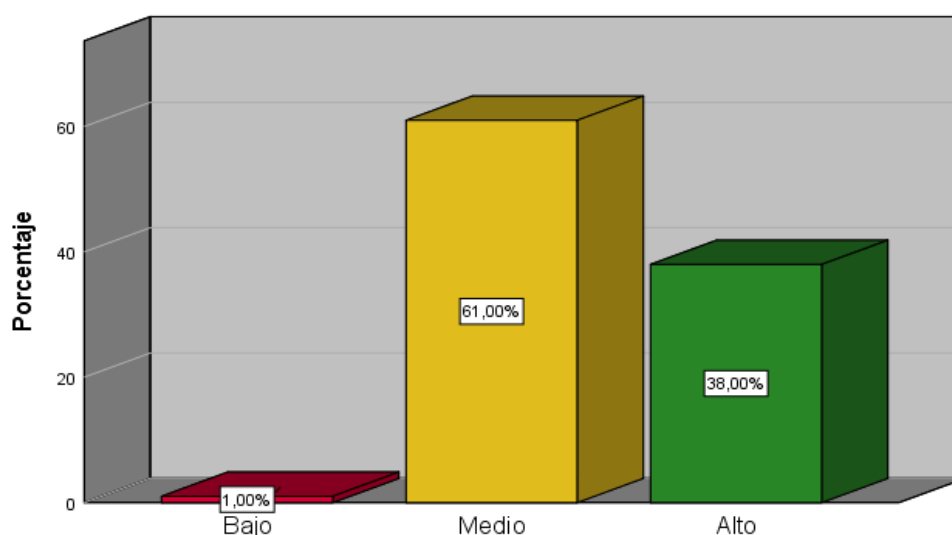


Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión desarrollo profesional

Dentro de la tabla 13 y la figura 3, se analiza que el 61%, que representa al 61 de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de capacitación medio en desarrollo profesional, es porque falta actualizarse en cursos de su profesión, mientras que el 36% un nivel de capacitación alta, seguido del 1% de los encuestados indica un nivel bajo.

Descripción de los resultados descriptivos según la dimensión: Aprendizaje profesional

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los tecnólogos médicos de radiología según la dimensión Aprendizaje profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Capacitación Baja	2	2,0	2,0
	Capacitación Medio	59	59,0	61,0
	Capacitación Alta	39	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo n°6)

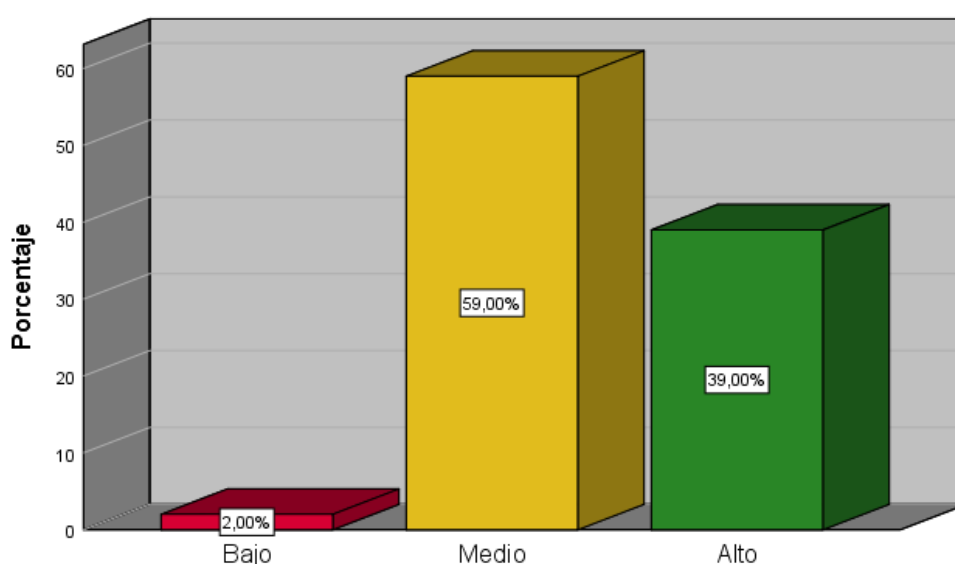


Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión Aprendizaje Profesional

Dentro de la tabla 14 y figura 4, se analiza que el 59% que representa 59 tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de capacitación medio aprendizaje profesional, mientras un porcentaje de 39% presenta un nivel de Capacitación alta y esto porque el tecnólogo medico busca la forma de capacitarse en bien de sus pacientes a pesar de las vicisitudes que tienen.

Descripción de los resultados descriptivos según la dimensión: Servicios Profesionales

Tabla 15:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los tecnólogos médicos de radiología según la dimensión Servicios profesionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Capacitación Bajo	7	7,0	7,0	7,0
Válido Capacitación Medio	89	89,0	89,0	96,0
Capacitación Alto	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

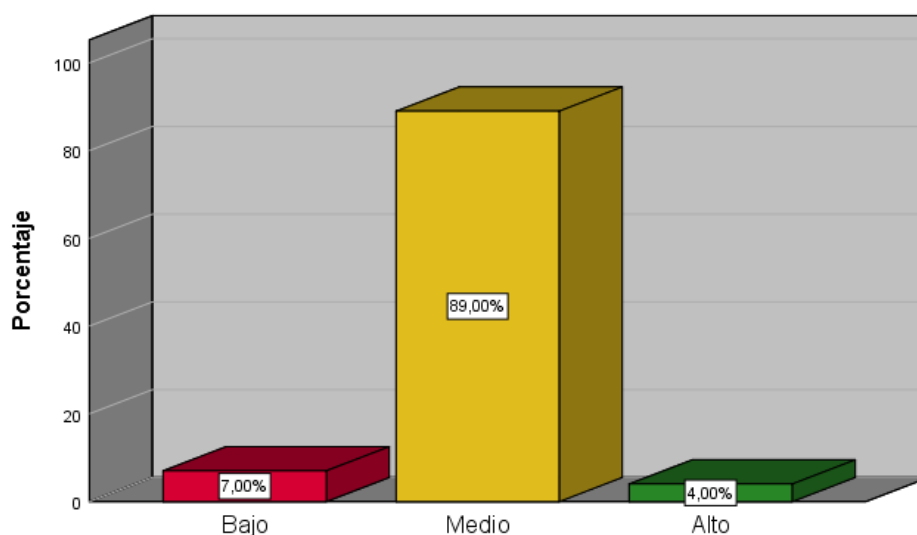


Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión Servicios profesionales

Dentro de la tabla 15. y la figura 5., se analiza que el 89%, que representa al 89 de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de Capacitación medio de servicios profesionales, mientras que un porcentaje bajo de 7% un nivel bajo. Esto refiere que el tecnólogo otorga una atención deseada, respetando su privacidad y brindando un servicio de calidad

Descripción de los resultados descriptivos según la dimensión: Compromiso profesional

Tabla 16:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los tecnólogos médicos de radiología según la dimensión Compromiso profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Bajo	2	2,0	2,0	2,0
Válido Desempeño Medio	79	79,0	79,0	81,0
Desempeño Alto	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

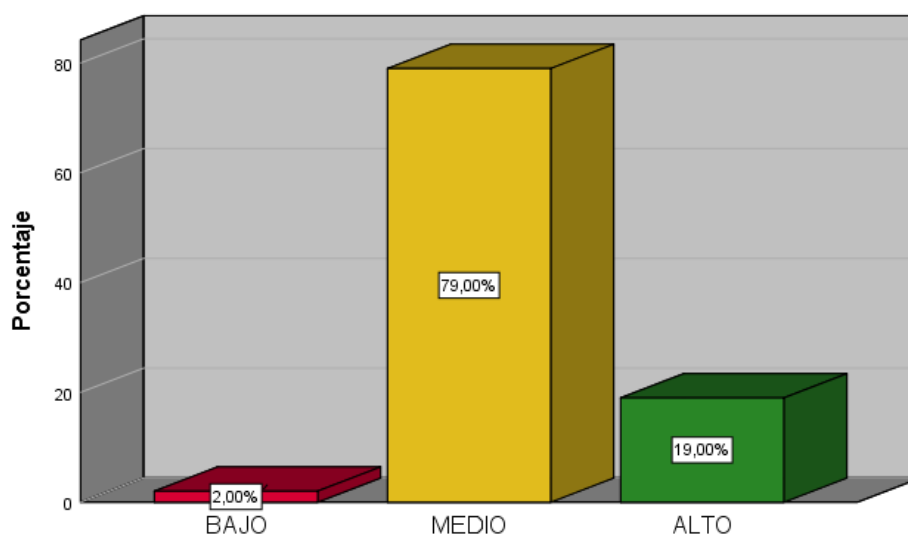


Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión Servicios profesionales

Dentro de la tabla 16 y la figura 6, se analiza que 79% representa al 79 de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de Desempeño medio de compromiso profesional, mientras que un porcentaje bajo el 2% un nivel de Desempeño bajo,

Descripción de los resultados descriptivos de la variable: Desempeño laboral

Tabla 17:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los tecnólogos médicos de radiología según la variable Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Bajo	21	21,0	21,0	21,0
Válido Desempeño Medio	58	58,0	58,0	79,0
Desempeño Alto	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

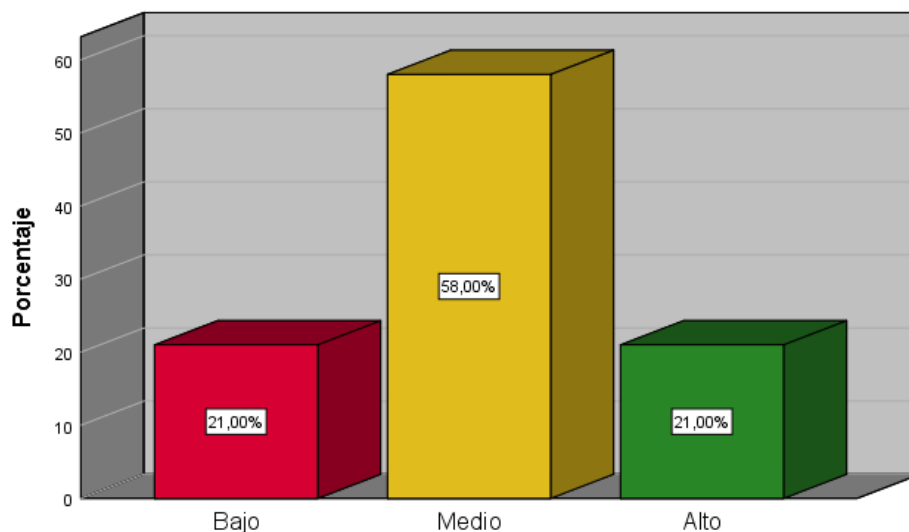


Figura 7. Distribución porcentual de la variable Desempeño laboral

Dentro de la tabla 17 y la figura 7, sé obtuvo que el 58% representa al 58 de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel medio de Desempeño laboral, mientras que un porcentaje bajo el 21% presenta coincidencia entre el nivel bajo y alto de Desempeño.

Descripción de los resultados descriptivos según la dimensión: Competencia genérica

Tabla 18:

Distribución de frecuencias y porcentaje de los tecnólogos médicos de Radiología según la dimensión competencia genérica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Bajo	21	21,0	21,0	21,0
Válido Desempeño Medio	57	57,0	57,0	78,0
Desempeño Alto	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

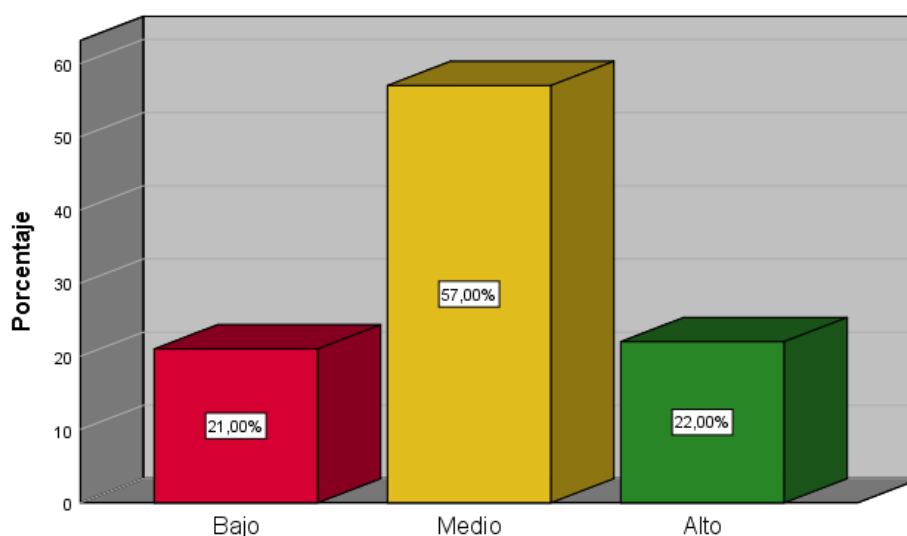


Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión Competencias genéricas

Dentro de la tabla 18 y la figura 8, se analiza que el 57% representa al 57 de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de desempeño medio de Competencias genéricas, mientras que el 22% presenta al 22 de tecnólogos tienen un nivel de desempeño alto y 21% en los encuestados indican un Desempeño bajo de competencias genéricas.

Descripción de los resultados descriptivos según la dimensión: Competencia laboral

Tabla 19:

Distribución de frecuencias y porcentaje de los tecnólogos médicos de Radiología según la dimensión competencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Bajo	35	35,0	35,0	35,0
Válido Desempeño Medio	24	24,0	24,0	59,0
Desempeño Alto	41	41,0	41,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

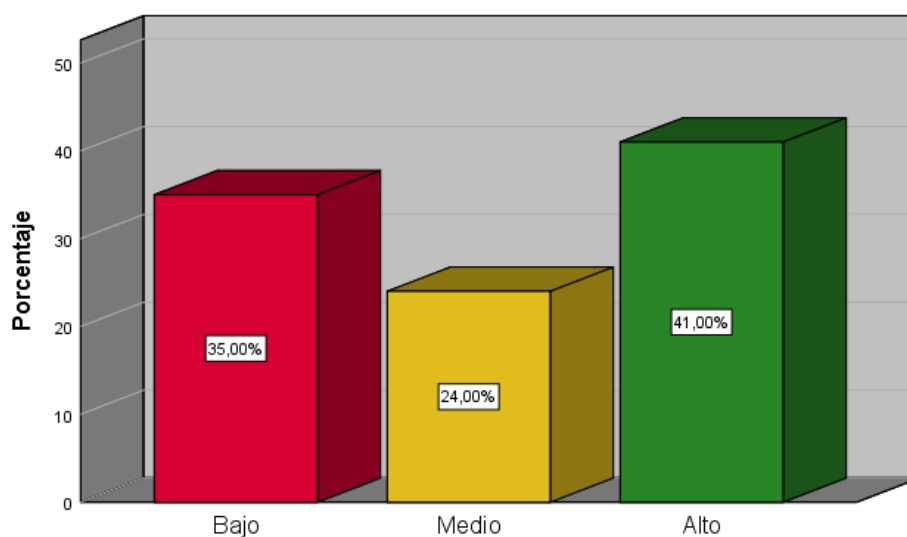


Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión Competencia laboral

Dentro de la tabla 19 y la figura 9, se analiza el 41% representa al 41 de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de Desempeño alto de Competencias laborales, mientras que el 35% presenta al 35 de tecnólogos tienen un nivel de desempeño bajo y seguido de 24% de los encuestados indican un nivel medio de competencias laborales.

Descripción de los resultados descriptivos según la dimensión: Competencia básica

Tabla 20:

Distribución de frecuencias y porcentaje de los tecnólogos médicos de Radiología según la dimensión competencia básica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Bajo	34	34,0	34,0	34,0
Válido Desempeño Medio	59	59,0	59,0	93,0
Desempeño Alto	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

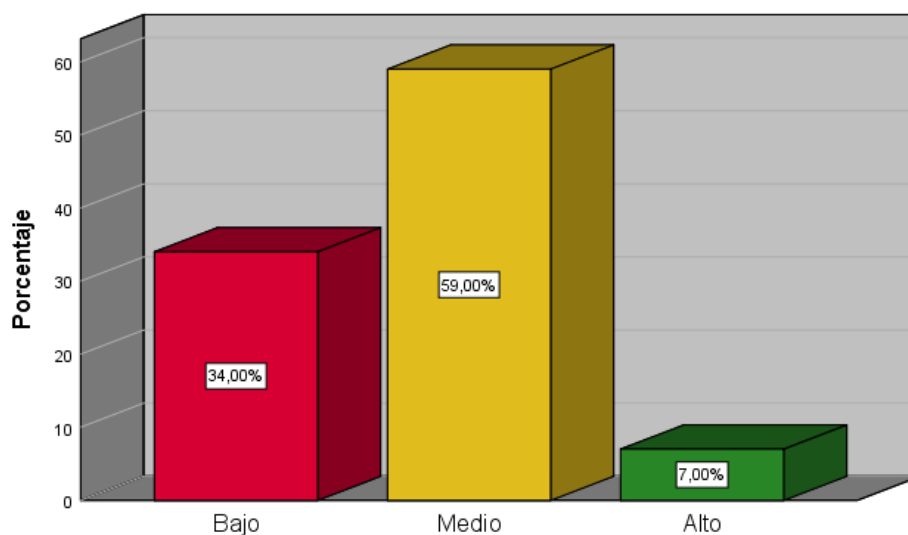


Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión Competencia básicas

Dentro de la tabla 20 y la figura 10, se analiza que el 51% representa al 51 de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, manifestaron un nivel de Desempeño medio de Competencias básicas, mientras que el 34% presenta al 34 de tecnólogos tienen un nivel bajo y seguido de 7% de los encuestados indican un nivel alto de competencias laborales.

3.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad según kolmogorov – Smimov, a través de la capacitación profesional y desempeño laboral, se realizó previo a los análisis inferenciales; obteniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 21:

Prueba de Normalidad de Capacitación profesional y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación profesional	,164	100	,000
Desempeño laboral	,150	100	,000

Mediante el análisis del resultado alcanzado en la prueba de normalidad, el nivel de significación para la primera variable 0.000 y la segunda variable 0.000, siendo en ambas situaciones menores que 0,05; permitiendo realizar la prueba de hipótesis mediante el uso de los análisis no paramétricos; es decir, por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que permitió comprobar las hipótesis del estudio. Estableciendo correlación entre una y otra variable.

Prueba de hipótesis general: Capacitación profesional y desempeño laboral

H_0 = No existe relación directa y significativa entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

H_1 = Existe una relación directa y significativa entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

Tabla 22.

Coefficiente de correlación y significancia entre las variables capacitación profesional y el desempeño laboral

		Capacitación profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 .000 100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de .790** .000 100

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

Interpretación

En los resultados se observa en la tabla 22, que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables es 0.790, lo que significa que existe una relación positiva y fuerte. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a $0.000 < 0.05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019.

Prueba de primera hipótesis específica: Desarrollo profesional y desempeño laboral

H_0 = No existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

H_1 = Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional Lima 2019.

Tabla 23:

Coefficiente de correlación y significancia entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral

			Desarrollo profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

Interpretación

En los resultados se observa en la tabla 23, que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables es 0,820, lo que significa que existe una relación positiva y fuerte. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a $0.000 < 0.05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019.

Prueba de la segunda hipótesis: Aprendizaje profesional y desempeño laboral

H_0 = No existe relación directa y significativa entre el aprendizaje profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

H_1 = Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

Tabla 24.

Coefficiente de correlación y significancia entre el aprendizaje profesional y el desempeño laboral

		Aprendizaje profesional	Desempeño laboral
Aprendizaje profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,790**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,790**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

Interpretación

En los resultados se observa en la tabla 24, que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables es 0,790, lo que significa que existe una relación positiva y fuerte. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a $0.000 < 0.05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el aprendizaje profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019.

Prueba de la tercera hipótesis: Servicio profesional y desempeño laboral

H_0 = No existe relación directa y significativa entre el servicio profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019.

H_1 = Existe relación directa y significativa entre el servicio profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019.

Tabla 25.

Coefficiente de correlación y significancia entre el servicio profesional y el desempeño laboral

		Servicio profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Servicio profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 . 100 100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de ,670** ,000 . 100 100

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

Interpretación

En los resultados se observa en la tabla 25, que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables es 0,670; lo que significa que existe una relación positiva y moderada. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a $0.000 < 0.05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el servicio profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019.

Prueba de la cuarta hipótesis: Compromiso profesional y desempeño laboral

H_0 = No existe relación directa y significativa entre el compromiso profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

H_1 = Existe relación directa y significativa entre el compromiso profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019.

Tabla 26.

Coefficiente de correlación y significancia entre el compromiso profesional y el desempeño laboral

		Compromiso profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso profesional	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	100 100
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,840**
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	100 100

Fuente: Base de datos de la investigación 2019 (anexo 6)

Interpretación

En los resultados se observa en la tabla 26, que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables es 0,840; lo que significa que existe una relación positiva y moderada. Se demuestra también que el nivel de significancia p es igual a $0.000 < 0.05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el compromiso profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019.

IV. DISCUSIÓN

En presente estudio se procedió al análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la Clínica Internacional.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, es de 0,790 he indica una relación directa y significativa. Y una significancia menor 5% (sig. bilateral = 0.000 < 0.05); por lo cual se acepta la hipótesis general alternativa, que establece relación directa entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019. Así mismo los encuestados indicaron mediante variable de capacitación profesional que el 50% tienen un nivel de capacitación medio, seguido por un nivel alto con 49% y en la variable desempeño laboral 58% nivel medio, inmediatamente después con 21% en nivel alto; esto es por las capacitaciones que realizan para un mejor desenvolvimiento laboral.

Los resultados de Vásquez (2018) también guardan relación, quien señala que existe relación de la capacitación y el desempeño, donde su análisis estadístico fue directa y significativamente, presenta el grado de correlación de 0.39 y valor de significancia de $p = 0,023$ con una correlación positiva baja, entre los personales administrativos de salud de la sanidad. Asimismo, Piélago (2018) demuestra también la relación existente entre ambas variables, con correlación de 0,747 y valor $p=0,000$, entre médicos del hospital de Huaycán.

De igual manera Calderón (2016) su investigación presenta una relación moderada de 0,755 de los profesionales que laboran en el hospital Santa Rosa y el autor Siguas (2015) nos confirma que la relación de la capacitación continua del personal se relaciona directamente con la mejora de su servicio, donde el grado de correlación es de 0,771 siendo moderadamente significativa.

Estos resultados guardan relación con lo planteado por Gaspard (2016) donde concluye que las capacitaciones van acordes con las exigencias de la institución y a nivel personal, estar en un mundo globalizado es importante en los países que van en desarrollo, nos muestra también que los profesionales jóvenes tienen aspiraciones más exigentes y por

eso requieren más capacitaciones en su vida profesional. Mediante su cuestionario de *Evaluación de necesidades de capacitaciones*, obtuvo los puntajes más altos en necesidades de 6,48 en educación profesional continua y 6,38 en investigación en sus profesionales de salud debido al bajo rendimiento. Por lo tanto, se puede concluir que el desarrollo profesional tiene relación directa con el desempeño profesional, tal como lo han demostrado cada uno de los autores y sus respectivos resultados de las presente investigaciones.

Sin embargo, lo que no se coincidió fue en la motivación de la necesidad de capacitarse, debido a que será una investigación pendiente para el autor. Ayeleke et al. (2016) señala que el efecto de las capacitaciones y el desarrollo profesional, mediante técnicas adaptativas y flexibles de las instituciones se pueden ver reflejadas en un cambio positivo de las competencias y su desempeño del individuo.

Con referencia a la primera hipótesis específica, entre la dimensión: Desarrollo profesional de la primera variable y la variable: desempeño laboral; se obtiene el grado de correlación de Spearman de 0,820, donde indica que es una relación directa, significativa y de nivel fuerte. Y una significancia menor 5% (sig. bilateral = 0.000 < 0.05); por lo cual se acepta la primera hipótesis específica alternativa, que establece relación directa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional – Lima, 2019.

En los resultados muestra que la dimensión de desarrollo profesional presenta un nivel medio 61% seguido de un nivel alto de 28%. De tal manera, Sedas et al. (2016) en Panamá, indica que el desarrollo profesional tuvo influencia en el desempeño laboral y su desarrollo de la institución laboral. Donde su desarrollo profesional seria por superación en su carrera y para el mejoramiento de la calidad e atención de los pacientes. Por otro lado, Vásquez (2018) coincide con los resultados donde el relaciona directamente el desarrollo profesional y el desempeño laboral, obteniendo grado de correlación de Pearson de 0,42 siendo positivo y moderado y valor de significancia de $p = 0,014$. Por lo tanto, necesitan mejorar sus rendimientos y las capacidades deben ser reforzadas de los profesionales. También nos muestra que presenta un porcentaje alto en los niveles de “algunas veces” o “casi nunca” en asistencias a capacitaciones institucional, profesional o extrainstitucional

esto es acorde con los resultados hallados en nuestra investigación donde tenemos un mayor porcentaje en nivel medio de desarrollo profesional, debido a que los profesionales no disponen de facilidades de tiempo , ya que algunos cuentan con otros trabajos, familia que depende de ellos y las capacitaciones no tiene horarios flexibles , siendo varios factores de impacto negativo.

Por lo contrario Cárdenas (2018), en sus encuestados fueron enfermeras y presenta un 81% con mayor frecuencia en mejoramiento y desarrollo, y no encuentra relación directa en este caso su variable con la satisfacción laboral; presento que las variables no están correlacionadas con valor de $r=0,206$ haciendo que los datos obtenidos se deban al azar no a la correlación; esto puede ser por la población y las realidades son distintas, el porcentaje alto manifiesta que presenta mayor interés en adquirir conocimientos nuevos y estar en constante capacitación siendo esto un factor de motivación.

Sobre la segunda hipótesis específica, entre la dimensión: Aprendizaje profesional de la primera variable y la variable: desempeño laboral, se obtiene el grado de correlación de Spearman de 0,790, donde indican que hay una relación directa, significativa y de nivel fuerte. Y una significancia menor del 5% (sig. bilateral = $0.00 < 0.05$); por lo cual se acepta la segunda hipótesis específica alterna que establece relación directa entre el aprendizaje profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional- Lima, 2019. También obtenemos que el aprendizaje profesional presenta un nivel medio 59% seguido de un nivel alto 39%.

En los resultados, Garayoa (2015) en su estudio doctoral Capacitación en modalidad e-learning señalo que el aprendizaje profesional en el campo profesional puede servir para ayudar a los profesionales a reconocer sus fortalezas y debilidades a fin de mejorar en la organización y desarrollo personal. Él estudió muestra la comparación de aplicación del programa en una muestra y la otra no que es el grupo control; esto evidenciando gran diferencia significativa en el desarrollo de sus competencias. En la clínica internacional se está aplicando esta plataforma e-learning a sus colaboradores, como una de las formas de capacitación que nos brinda conocimiento y traza metas en las competencias establecidas, es de fácil accesibilidad en cualquier dispositivo, en cualquier

momento. Sirviendo como ejemplo para las demás instituciones publico privadas en el área de salud.

Cárdenas (2018) sus resultados presentan 56% de frecuencia en su Aprendizaje profesional de las enfermeras, Su grado de correlación fue media- baja de $= 0,227$, a pesar de eso el investigador decide por la hipótesis alterna ósea la existencia de relación y con un valor de significancia de 0.038 de posibilidades de equivocarse; en su investigación esta variable estaría siendo protectora para la satisfacción laboral, permitiendo la superación asumiendo nuevos retos. Los tecnólogos médicos están acordes con el avance agigantada con la tecnología, donde aparece nuevos equipos permitiendo diagnósticos más precisos y sus nuevas formas adquisición de imágenes.

Mientras que Rinck (2006) nos menciona que la investigación en radiología no es muy costosa y no es necesario equipos costosos, depende de la mentalidad de los profesionales por las ganas de investigar, aprender, aportar conocimiento a la salud, ya que contrasta entre centros pocos equipados y hacen excelentes investigaciones, con centros de excelencias y no aportan nada. Los resultados de Piélagos (2018) guardan relación con la investigación, debido a que también existe relación de capacitación por aprendizaje y el desempeño profesional del personal médico en el hospital de Huaycán, donde su grado de correlación 0.064, y un valor $p=0,000$. Donde menciona que la falta de capacitación, producirá falta de aprendizaje en el profesional y esto repercutirá en la atención a los pacientes.

En relación a la tercera hipótesis específica entre la dimensión servicio profesional y la variable: desempeño laboral, se obtiene el grado de correlación de Spearman de 0,670, donde indican que hay una relación directa, significativa y de nivel moderado. Y una significancia menor del 5% (sig. bilateral $= 0.00 < 0.05$); por lo cual se acepta la tercera hipótesis específica alterna que establece relación directa entre el servicio profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019. En los resultados muestra que la dimensión de servicio profesional presenta un nivel medio 89% seguido de un nivel bajo de 7%. En otro estudio, Díaz (2018) y Pillman (2016) el servicio profesional es regular y eso se da por la falta apoyo de los recursos humanos y coordinación.

El autor Cárdenas (2018) nos muestra que los profesionales de su investigación tienen 54,8% de frecuencia en servicio profesoral, sus resultados de correlación fueron de $R=0,224$ baja significativamente y con la posibilidad de equivocarse de $p= 0,04$; esto es por la profesión debe ser distribuida en diferentes campos como asistencial, docencia, investigación, administrativo, gerencia. como todas las carreras de salud.

Podemos ver que Lira (2009) nos define que la vocación de servicio de cualquier trabajador, es la actitud más importante que se debe requerir al momento de contratar al personal, debido a que muchas veces la institución descuida a sus trabajadores, y ellos son el pilar fundamental para mostrar un servicio de calidad, mejor trato a los pacientes donde su desempeño se ve reflejado e influenciado por diferentes factores que merman esa capacidad.

Sobre a la cuarta hipótesis específica entre la dimensión: Compromiso profesional y la variable: desempeño laboral, se obtiene el grado de correlación de Spearman de 0,840, donde indican que hay una relación directa, significativa y de nivel fuerte. Y una significancia menor del 5% (sig. bilateral = $0.00 < 0.05$); por lo cual se acepta la cuarta hipótesis específica alterna que establece relación directa entre la comprensión profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019. En los resultados muestra que la dimensión de servicio profesional presenta un nivel medio 79% seguido de un nivel alto de 19%.

Así mismo Summ (2015) Concluye que la falta de compromiso se da porque no hay la adecuada motivación que influye en el desempeño laboral. Mientras Vásquez (2018), presenta un 78,6% de satisfecho con el compromiso con su profesión, donde nos reflexiona sobre la madurez del profesional con su carrera, con su institución y consigo mismo. Ante esto podemos observar que en las diferentes instituciones los profesionales jóvenes comienzan con más ímpetu y compromiso, que luego de darse de golpe con las carencias de recursos en equipamientos, personal e infraestructura y remuneraciones que no van acorde con su profesión. se vuelven profesionales mediocres. Por lo contrario, Cárdenas (2018) siguió mostrando la dimensión compromiso profesional con un grado de correlación de $R=0.274$, siendo significativamente baja indicando que los resultados se deben a las correlaciones y no al azar, pero en la significancia es $p=0,035$.

Mientras Chen et al. (2006) refiere que la existencia de relación entre el compromiso de la institución y el desempeño de los trabajadores presentaron niveles altos en estadounidenses y taiwaneses, particularmente en profesionales que tienen capacitaciones y se encuentran trabajando en diferentes culturas. También Olsen et al. (2016) nos demuestra que el compromiso profesional se fue influenciada por factores externos; como los jefes que pueden aumentar el compromiso y esto a la vez influenciar directamente el desempeño de su trabajador.

De misma manera Genevičiūtė (2014), el investigador nos indica que el compromiso organizacional se divide en varios aspectos e influyen de diferentes formas, el compromiso efectivo influye positivamente tanto al profesional como a la institución, pero por lo contrario los niveles altos de compromiso de continuidad influyen negativamente en ambos, la continuidad produce estrés insatisfacción laboral por lo tanto desempeño bajo.

V. CONCLUSIONES

Después de haber concluido la recolección de datos y haber realizado la contratación de hipótesis entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019, concluyendo:

Primera: El resultado conseguido entre la capacitación profesional y el desempeño laboral indican el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.790). Es moderada altamente significativa.

Segunda: Así mismo entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0,820). Es moderada altamente significativa.

Tercera: Por otro lado, entre el aprendizaje profesional y el desempeño laboral el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0,790). Es moderada altamente significativa.

Cuarta: Por consiguiente, entre el servicio profesional y el desempeño laboral, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0,670). Es moderada altamente significativa.

Quinta: Y por ultimo la relación entre el compromiso profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima 2019, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0,840). Es moderada altamente significativa.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se pueden brindar, a partir de la investigación realizada son:

Primero: Plantear y ejecutar estrategias para mejorar las capacitaciones profesionales y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología en la institución, ya que se encuentra el mayor porcentaje en nivel medio. Se debe analizar los factores principales que influyen en los motivos o razones de la capacitación en el profesional; esperando que puedan realizar más investigaciones.

Segunda: Seguir incentivando las plataformas de capacitación cursos virtuales por la institución, pero estas deben ser también específicas de la carrera profesional, debido a la falta de tiempo y poca accesibilidad que tiene el profesional para asistir a capacitaciones fuera del trabajo, este sería una buena opción para seguir capacitando al profesional

Tercero: Proporcionar incentivos para la capacitación continua, como becas, horarios flexibles, bonos, etc. para que el tecnólogo médico continúe con su desarrollo profesional, esto permitirá un servicio de calidad y beneficio para los pacientes.

Cuarto: Incentivar al desempeño sobresaliente que muestren los profesionales, de forma remunerativa o con asensos representativos en las diferentes áreas, esto despertará mayor motivación para su crecimiento profesional.

VII. REFERENCIAS

- Aquino, J. (1995) Recursos Humanos. (2^a ed.). Argentina. Ediciones Macchi.
- Aranaz-Andrés JM, Aibar-Remón C, Limón-Ramírez R, *et al* (2011) Prevalence of adverse events in the hospitals of five Latin American countries: results of the ‘Iberoamerican study of adverse events’(IBEAS). *Revista BMJ Quality & Safety*, Volumen (20). pp 1043-1051. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21712370>.
- Ayeleke, R., North, N., Dunham, A. and Wallis, K. (2019). *Impact of training and professional development on health management and leadership competence. Journal of Health Organization and Management. Volumen (33) No. 4, pp. 354-379.* Recuperado de <https://doi.org/10.1108/JHOM-11-2018-0338>.
- Behar, D. (2008) Metodología de la investigación. Perú: Editorial Shalom.
- Barrios, Y. (2012) *La importancia de la capacitación.* Recuperado de: <http://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-lacapacitacion/>
- Benavides O. (2002). *Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas.* Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bernardo, J. Calderero, J. (2000) *Aprendo a Investigar en Educación.* Madrid: Rialp.
- Bohórquez, B. y Vásquez, D. (2002): Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas. *Relaciones Industriales.* Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. y Motowidlo, S.J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, vol 9, pp. 52-69.

- Calderón, R. (2016). *Desempeño laboral y motivación del personal administrativo del Hospital Santa Rosa, Lima 2015*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Calderón, G. and Castaño, A. (2005) *Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados. (1ª ed.)* Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. ISBN 958-8041-24-3
- Cárdenas, M, (2018). *Razones de Participación en educación Continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017*. (Tesis de maestría). Perú, Universidad César Vallejo.
- Carpio, R. (2003): *El talento humano en las organizaciones. Revista Tecnia, San José de Costa Rica, INA. Volumen (Nº3). pp. .24-28. 3. Costa Rica.*
- Carrillo, Y. (2012). *Capacitación*. Acatlan: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castillo, A., (2010). *Esencia de la profesión de enfermería*. México: UP.
- Chen, J., Silverthorne, C. and Hung, J. (2006), "Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America", *Leadership & Organization Development Journal*, Volumen. 27 (No. 4), pp. 242-249. Recuperado de: <http://emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730610666000/full/html?fullSc=1>.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano*. (5ta ed.). Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (1a ed.). México: Editorial McGraw – Hill.
- Cisneros C., (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. (Tesis de maestría). UASLP, Mexico.

- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): (Colquitt, J; Lepine, n; Weson, M, 2007)(5^a ed.) Ed Mc Graw Hill; EEUU.
- Contreras, M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013*. (Tesis de Maestría) Colombia: UNAL.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. (10^d ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- De Mendoza, C., Di Capua, G., & Rucci, G. (2014). *Formación para el trabajo en Uruguay el punto de partida*. Uruguay: Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13819/formacion-para-el-trabajo-en-uruguay-el-punto-de-partida>.
- DeSilets, LD. (1995) Assessing registered nurses' reasons for participating in continuing education. *Journal of Continuing Education in Nursing*. Volumen (Sep-Oct 26). pp. 202-8. EEUU. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7665740> .
- Díaz, H. (2018) *Motivación y percepción del Desempeño Profesional del Hospital Huaral, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Domínguez A y Puntunet M., (2008) La educación continua y capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexicana de Enfermería*. Vol. 16 pp. 115 -117.
- Garayoa, M. (2015) *Diseño, aplicación y evaluación de un Programa de desarrollo de competencias Profesionales en modalidad e-learning*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., & Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de la Facultad de Medicina*. Volumen (76). pp 7-26. Perú. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>.
- Gaspard, J y Yang, CM (2016). Evaluation of registered health care personnel to participate in continuing education of Saint Lucia. *Revista BMC Medical Education*. Volumen (16). pp.112. EEUU. Recuperado desde: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles /PMC4847227/>.

- Genevičiūtė, G., Endriulaitienė, A. (2014) Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects For Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volumen 140. pp. 558 – 564. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.470>
- Gómez, E., Montes, P., Negre, A. & Flores M. (2008). *Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel*. (Tesis de maestría). España: UB.
- Gómez, A. (2017) Las falencias en la capacitación de las empresas argentinas. Columbia bussines school. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/las-falencias-en-la-capacitacion-de-las-empresas-argentinas>
- Hernández A, García K, Ponce G, Becerrill M, Rivas J, (2007) Factores motivacionales en el personal de enfermería que influye en la asistencia a cursos de educación continua. *Revista Enfermería Instituto de México – Seguro Social*. 15 (3). 125 -128
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrán, A (2010). *Para qué enseñar. Significado y sentido de la formación universitaria*. En J. Paredes; A. De La Herrán, *Cómo enseñar en la universidad*. Madrid: Pirámide.
- Hurtado, P. (2017) *Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales, 2017*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Lira, M. (2009) *¿Cómo puedo mejorar el servicio al cliente?* (1º ed.). México. Recuperado 10 julio del 2019, de https://comunidadilgo.org/back/_lib/file/doc/portaldoc453_3.pdf.

- Macías, C., Rosiles L., Suástegui, J., & Carmona, E. (2017). La educación continua y su impacto en las organizaciones. *Revista Global de Negocios*. Vol. 5, No. 4, 2017, pp. 81-89.
- McClelland, D. (1971) Education for competence. In H.Heckhausen & W. Edelstein (Eds.), Proceedings of the 1971 FOLEB Conference. Berlin, Germany: Institut für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft, in press.
- Resolución Ministerial 626-2008/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral". Ministerio de Salud, Perú, 11 de setiembre de 2008.
- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Profesional*. Volumen (40). pp 5-24. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316165>.
- Ojeda, G. (2010). Diversidad cultural Salud. *Educación continuada en enfermería*. pp. 197 - 201. Guanajato - México: Universidad de Guanajato.
- Olsen, K, Sverdup, T., Nesheim, T. y Kalleberg, AL. (2016). Multiple foci of commitment in a professional service firm: balancing complex employment relations. *Human Resource Management Journal*. Volumen (26): pp. 390 - 407. Recuperado de: doi: 10.1111 / 1748-8583.12109 .
- Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo (2006): Colaboremos por la salud. 1ra edición. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). Transformar la educación en enfermería en las Américas. USA: OMS.
- Piélago, M. (2018) *Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Pillman, R. (2016) *La inteligencia emocional y la percepción del desempeño laboral de los tecnólogos médicos. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Porret, M. (2008). *Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones.* (3ª ed.). España: Editorial Esic.
- Qian, X., Li, Z., & Zhou, Y. (2008). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las Universidades.* Las villas: Universidad Central de las Villas. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/406.zip>.
- Rinck, P., (2006) *Radiología: investigación y futuro, Revista Radiología 2006, Volumen (48), (Nº1), pp: 8-13.* Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-radiologia-119-articulo-radiologia-investigacion-futuro-13085306>.
- Rodríguez, J., & Morales, S. (2008). *La Capacitación en las Organizaciones Modernas.* México: UACH.
- Robbins, St. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.) México: Editorial Pearson Educación.
- Ruiz, C. (2002) *Confiabilidad.* Programa Interinstitucional. (Tesis de Doctorado) Venezuela, UPEL.
- Sánchez, H. Reyes, C. & Mejia, K. (2018) *Manual de terminos en investigación científica, tecnológica y humanística.*(1ª ed.) Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sardinha L., Cruzatis L., Dutra T., Tavares M., Dantas C., & Antunes E. (2013). Educación permanente, continuada y de servicio; desvelando sus conceptos. *Revista Enfermería Global.* Vol. 12. pp. 308-322. Recuperado de: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/141801>
- Sedas E., Gonzales Y., Marin I., Olmedo R., Sandoval Y. & Tejeira Z., (2015). *Factores que limitan le educación continua en enfermería del Hospital Nicolás Solano.* (Tesis de maestría Docencia Superior). Universidad de Panamá.

- Siguas, J. (2017). *La capacitación continua y su relación con la mejora del servicio policial de la comisaría de San Miguel* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Silíceo, A. (2006) *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (4ª ed.). México: Editorial Limusa.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. (5^{ta} Ed.). Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana
- Summ, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Urbina, O., Soler, F., & Otero, Marta. (2006). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. *Educación Médica Superior*. Volumen (20) Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412006000100004&lng=es&tlng=es.
- Vásquez, J. (2018). *Formación profesional y desempeño laboral del personal administrativo de salud del departamento humano de la dirección de sanidad policial – Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Perú.
- Zevallos L, Pastor R, Moscoso B. (2011). Oferta y demanda de médicos especialistas en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud: Brechas a nivel nacional, por regiones y tipo de especialidad. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Peruana*. Volumen (28). pp 177-85. Perú. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2011.v28n2/177-185/>.

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019							
Autor: Br. Liliana Zegarra Huacac							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Clínica Internacional-Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el aprendizaje profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p> <p>Determinar la relación entre el aprendizaje profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la relación entre la capacitación profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el desarrollo profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p> <p>Existe relación entre la relación entre el aprendizaje profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p>	Variable 1: Capacitación profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desarrollo Profesional	Relacionar concomitamiento con habilidades Competitividad Actualización Productividad profesional Perspectiva profesional	1 – 9	Ordinal Totalmente Desacuerdo (1)	Capacitación Bajo (25 -58)
			Aprendizaje profesional	Intercambio de conceptos Aprendizaje de interacción Resolución de desafíos profesionales	10-14	Indeciso (3) De acuerdo (4)	Capacitación Regular (58 -92)
			Servicio Profesional	Trabajo en equipo Mejora en la atención Satisfacción del usuario	15-19	Totalmente de acuerdo (5)	Capacitación Alto (92 -125)
Compromiso profesional	Reflexión sobre responsabilidades Identidad profesional Valoración de la profesión	20-25					

<p>¿Cuál es la relación entre el servicio profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso profesional y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el servicio profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p>	<p>Existe relación entre la relación entre el servicio profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p> <p>Existe relación entre la relación entre el compromiso profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de Clínica Internacional-Lima 2019</p>	Variable 2: Nivel de Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Competencias genéricas	<p>Amplitud de conocimiento</p> <p>Organización para trabajar productivamente</p> <p>Liderazgo</p> <p>Cooperación para trabajar en equipo</p> <p>Solución de problemas</p>	1 - 10	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Rara vez (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Desempeño</p> <p>Bajo</p> <p>(25 -58)</p> <p>Desempeño</p> <p>Regular</p> <p>(58 -92)</p>
			Competencias laborales	<p>Conocimientos</p> <p>Habilidades y destrezas</p> <p>Autoconcepto</p> <p>Rasgos y temperamento</p> <p>Motivos y necesidades</p>	11- 19		<p>Desempeño</p> <p>Alto</p> <p>(92 -125)</p>
Competencias básicas	<p>Habilidades básicas</p> <p>Actitudes</p> <p>cualidades</p>	20-25					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional. -</p> <p>Diseño: No experimental es: La que se realiza sin manipular deliberadamente variables.</p> <p>Método: descriptivo.</p>	<p>Población:</p> <p>Es la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran del estudio, que se Delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo</p>	<p>Variable 1: capacitación continua</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Instrumentos: el cuestionario</p> <p>Autor: Liliana</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Tesista</p> <p>Ámbito de Aplicación: clínica internacional</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras</p> <p>INFERENCIAL: Para la V.1 y V2 Prueba correlacional de Spearrman</p> <p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “p”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $P = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: P= r.s</p> <p>ρ= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>Σ= Diferencia entre los rangos</p> <p>d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos.</p> <p>n = Número de parej</p>

Anexo 2: Instrumentos

Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente desacuerdo (TD)	1
Desacuerdo (D)	2
Indeciso (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de Acuerdo (TA)	5

Nº	Capacitación profesional (PRS, DeSilets, 1995)	TD	D	I	DA	TA
A	DESARROLLO PROFESIONAL					
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad					
2	Desarrollas la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad					
3	Relacionas tus conocimiento o habilidad con las demandas de tus actividades de tecnólogo medico					
4	Ayudas a tus colegas a ser más competente en el campo de la radiología					
5	Capacitas a tus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la tecnología medica					
6	Desarrollas lo aprendido en tu área laboral					
7	Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución					
8	Pones en práctica tus habilidades y actitudes profesionales					
9	Aumentas la probabilidad de avance profesional					
B	APRENDIZAJE PROFESIONAL					
10	Compartes tus ideas con los otros colegas profesionales					
11	Aprendes al interactuar con otros					
12	Intercambias información con otros colegas de tu ámbito profesional					
13	Amplias tus horizontes en tu profesión					
14	Cuando no puedes resolver un problema en tu área laboral pides ayuda					
C	SERVICIO PROFESIONAL					
15	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo					
16	Eres atento a las perspectivas de tus pacientes					

17	Tus pacientes se quejan de tu atención					
18	El trabajo que realizas es confortable					
19	Disfrutas de las actividades que realizas en tu institución					
D	COMPROMISO PROFESIONAL					
20	Eres responsable en tu avance profesional					
21	Responsabilizas a alguien por no darte la oportunidad de crecer					
22	Te identificas con tu carrera profesional					
23	Te comprometes con tu institución					
24	Valoras tus logros profesionales					
25	Impulsas a tus colegas a seguir capacitándose					

Indicación: marcar una X en el recuadro de la respuesta según la escala

CATEGORÍA					
S	Siempre	5	AV	A veces	3
CF	Con frecuencia	4	RV	Rara vez	2
N	Nunca	1			

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
		S	CS	AV	CN	N
1	Te capacitas constantemente para ponerlo en práctica en su trabajo					
2	Toma decisiones de acuerdo a su conocimiento profesional en su área de trabajo					
3	Promueve un clima amigable para trabajar en equipo					
4	Orienta a sus compañeros para que realicen un mejor trabajo					
5	Tiene habilidad para convencer a la gente para que le apoyen en sus propuestas					
6	Apoya a sus compañeros en su labor para que terminen lo antes posible					
7	toma en cuenta las opiniones de sus compañeros para realizar el trabajo					
8	planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo					
9	Participa en la planificación y organización de su servicio					
10	Trata de solucionar los problemas sin que se enteren los demás					
11	capacita siempre para brindar siempre un mejor servicio a los pacientes					
12	Demuestra sus habilidades aprendidas en su desempeño laboral					
13	Realiza sus actividades laborales en el tiempo estimado					
14	Siente que los demás admiran su forma de trabajo					
15	Considera una persona optimista					
16	Si algún compañero le habla de manera no adecuada, le respondes de igual manera					
17	Esta Ud. enojado (a) con alguien de su entorno laboral, piensa antes de hablarle					
18	Los jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral					

19	Siente la necesidad que le falta algo para desenvolverte bien en tu trabajo					
20	Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan					
21	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo					
22	Promueve la cooperación entre sus compañeros de trabajo					
23	Es capaz de realizar más actividades que sus compañeros					
24	Piensa que sus jefes superiores realzan las cualidades de su trabajo					
25	Recibe algún tipo de incentivo, por su desempeño eficiente de sus actividades laborales					

Anexo 3: Certificado de validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACION PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: DESERROLLO PROFESIONAL								
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad	✓		✓		✓		
2	Desarrollas la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad	✓		✓		✓		
3	Relacionas tus conocimiento o habilidad con las demandas de tus actividades de tecnólogo medico	✓		✓		✓		
4	Ayudas a tus colegas a ser más competente en el campo de la radiología	✓		✓		✓		
5	Capacitas a tus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la tecnología medica	✓		✓		✓		
6	Desarrollas lo aprendido en tu área laboral	✓		✓		✓		
7	Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución	✓		✓		✓		
8	Pones en práctica tus habilidades y actitudes profesionales	✓		✓		✓		
9	Aumentas la probabilidad de avance profesional	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: APRENDIZAJE PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Compartes tus ideas con los otros colegas profesionales	✓		✓		✓		
11	Aprendes al interactuar con otros	✓		✓		✓		
12	Intercambias información con otros colegas de tu ámbito profesional	✓		✓		✓		
13	Amplias tus horizontes en tu profesión	✓		✓		✓		
14	Cuando no puedes resolver un problema en tu área laboral pides ayuda	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: SERVICIO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
16	Eres atento a las perspectivas de tus pacientes	✓		✓		✓		
17	Tus pacientes se quejan de tu atención	✓		✓		✓		
18	El trabajo que realizas es confortable	✓		✓		✓		
19	Disfrutas de las actividades que realizas en tu institución	✓		✓		✓		

DIMENSION 4: COMPROMISO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
20	Eres responsable en tu avance profesional	✓		✓		✓	
21	Responsabilizas a alguien por no darte la oportunidad de crecer	✓		✓		✓	
22	Te identificas con tu carrera profesional	✓		✓		✓	
23	Te comprometes con tu institución	✓		✓		✓	
24	Valoras tus logros profesionales	✓		✓		✓	
25	Impulsas a tus colegas a seguir capacitándose	✓		✓		✓	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: *Mg. Consuelo González Corta* Dni: *09528293*

Especialidad de validador: *Teórica- Mg. en los Hechos de los Servicios Sociales*

10 de *Julio* del 20*19*.

¹Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

[Firma]
 Consuelo González
 Firma del experto Informante
 Especialidad
 Internacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPETENCIAS GENERICAS								
1	Te capacitas constantemente para ponerlo en práctica en tu trabajo	✓		✓		✓		
2	Tomas decisiones de acuerdo a tu conocimiento profesional en tu área de trabajo	✓		✓		✓		
3	Promueves un clima amigable para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
4	Orientas a sus compañeros para que realicen un mejor trabajo	✓		✓		✓		
5	Tienes habilidad para convencer a la gente para que te apoyen en tus propuestas	✓		✓		✓		
6	Apoyas a tus compañeros en su labor para que terminen lo antes posible	✓		✓		✓		
7	Tomas en cuenta las opiniones de tus compañeros para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
8	Planificas metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo	✓		✓		✓		
9	Participas en la planificación y organización de tu servicio	✓		✓		✓		
10	Trata de solucionar los problemas sin que se enteren los demás	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Te capacitas siempre para brindar un mejor servicio a los pacientes	✓		✓		✓		
12	Demuestras tus habilidades aprendidas en tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
13	Realizas tus actividades laborales en el tiempo estimado	✓		✓		✓		
14	Sientes que los demás admiran su forma de trabajo	✓		✓		✓		
15	Te consideras una persona optimista	✓		✓		✓		
16	Si algún compañero te habla de manera no adecuada, le respondes de igual manera	✓		✓		✓		
17	Si estas enojado (a) con alguien de tu entorno laboral, piensas antes de hablarle	✓		✓		✓		
18	Los jefes te mandan a capacitación, para que mejores tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
19	Sientes la necesidad que te falta algo para desenvolverte bien en tu trabajo	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: COMPETENCIAS BASICAS		Si	No	Si	No	Si	No
20	Cumples con tus funciones en los tiempos que se te asignan	✓		✓		✓	
21	Mantienes buena relación con tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
22	Promueves la cooperación entre tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
23	Eres capaz de realizar más actividades que tus compañeros	✓		✓		✓	
24	Piensas que tus jefes superiores realizan las cualidades de tu trabajo	✓		✓		✓	
25	Recibes algún tipo de incentivo, por tu desempeño eficiente de tus actividades laborales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Mag. Carola Consuelo González Dni: 09526293

Especialidad de validador: Técnica - Mg. Gestión de los Servicios de Salud

10 de Julio del 2019

¹Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Carola Consuelo González

Coordinadora - CDV

 Clínica Internacional

Firma del experto informante

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACION PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: DESERROLLO PROFESIONAL							
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad	✓		✓		✓		
2	Desarrollas la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad	✓		✓		✓		
3	Relacionas tus conocimiento o habilidad con las demandas de tus actividades de tecnólogo medico	✓		✓		✓		
4	Ayudas a tus colegas a ser más competente en el campo de la radiología	✓		✓		✓		
5	Capacitas a tus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la tecnología medica	✓		✓		✓		
6	Desarrollas lo aprendido en tu área laboral	✓		✓		✓		
7	Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución	✓		✓		✓		
8	Pones en práctica tus habilidades y actitudes profesionales	✓		✓		✓		
9	Aumentas la probabilidad de avance profesional	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: APRENDIZAJE PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Compartes tus ideas con los otros colegas profesionales	✓		✓		✓		
11	Aprendes al interactuar con otros	✓		✓		✓		
12	Intercambias información con otros colegas de tu ámbito profesional	✓		✓		✓		
13	Amplias tus horizontes en tu profesión	✓		✓		✓		
14	Cuando no puedes resolver un problema en tu área laboral pides ayuda	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: SERVICIO PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
16	Eres atento a las perspectivas de tus pacientes	✓		✓		✓		
17	Tus pacientes se quejan de tu atención	✓		✓		✓		
18	El trabajo que realizas es confortable	✓		✓		✓		
19	Disfrutas de las actividades que realizas en tu institución	✓		✓		✓		

DIMENSION 4: COMPROMISO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
20	Eres responsable en tu avance profesional	✓		✓		✓	
21	Responsabilizas a alguien por no darte la oportunidad de crecer	✓		✓		✓	
22	Te identificas con tu carrera profesional	✓		✓		✓	
23	Te comprometes con tu institución	✓		✓		✓	
24	Valoras tus logros profesionales	✓		✓		✓	
25	Impulsas a tus colegas a seguir capacitándose	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: *Alcas Zapata Noel* Dni: *06167282*

Especialidad de validador: *Temática: Especialista en docencia universitaria e Investigación*


.....de..... del 20

¹Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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


Firma del experto Informante
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPETENCIAS GENERICAS								
1	Te capacitas constantemente para ponerlo en práctica en tu trabajo	✓		✓		✓		
2	Tomas decisiones de acuerdo a tu conocimiento profesional en tu área de trabajo	✓		✓		✓		
3	Promueves un clima amigable para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
4	Orientas a sus compañeros para que realicen un mejor trabajo	✓		✓		✓		
5	Tienes habilidad para convencer a la gente para que te apoyen en tus propuestas	✓		✓		✓		
6	Apoyas a tus compañeros en su labor para que terminen lo antes posible	✓		✓		✓		
7	Tomas en cuenta las opiniones de tus compañeros para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
8	Planificas metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo	✓		✓		✓		
9	Participas en la planificación y organización de tu servicio	✓		✓		✓		
10	Trata de solucionar los problemas sin que se enteren los demás	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS LABORALES								
11	Te capacitas siempre para brindar un mejor servicio a los pacientes	✓		✓		✓		
12	Demuestras tus habilidades aprendidas en tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
13	Realizas tus actividades laborales en el tiempo estimado	✓		✓		✓		
14	Sientes que los demás admiran su forma de trabajo	✓		✓		✓		
15	Te consideras una persona optimista	✓		✓		✓		
16	Si algún compañero te habla de manera no adecuada, le respondes de igual manera	✓		✓		✓		
17	Si estas enojado (a) con alguien de tu entorno laboral, piensas antes de hablarle	✓		✓		✓		
18	Los jefes te mandan a capacitación, para que mejores tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
19	Sientes la necesidad que te falta algo para desenvolverte bien en tu trabajo	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: COMPETENCIAS BASICAS		Si	No	Si	No	Si	No
20	Cumples con tus funciones en los tiempos que se te asignan	✓		✓		✓	
21	Mantienes buena relación con tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
22	Promueves la cooperación entre tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
23	Eres capaz de realizar más actividades que tus compañeros	✓		✓		✓	
24	Piensas que tus jefes superiores realizan las cualidades de tu trabajo	✓		✓		✓	
25	Recibes algún tipo de incentivo, por tu desempeño eficiente de tus actividades laborales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: *ALCAZ ZAPATA NOEL* Dni: *06167282*


Especialidad de validador: *Temática: Especialista en Docencia universitaria e investigación*
de..... del 20

¹Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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


 Firma del experto Informante
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACION PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: DESERROLLO PROFESIONAL								
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad	✓		✓		✓		
2	Desarrollas la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad	✓		✓		✓		
3	Relacionas tus conocimiento o habilidad con las demandas de tus actividades de tecnólogo medico	✓		✓		✓		
4	Ayudas a tus colegas a ser más competente en el campo de la radiología	✓		✓		✓		
5	Capacitas a tus compañeros de trabajo en los nuevos adelantos de la tecnología medica	✓		✓		✓		
6	Desarrollas lo aprendido en tu área laboral	✓		✓		✓		
7	Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución	✓		✓		✓		
8	Pones en práctica tus habilidades y actitudes profesionales	✓		✓		✓		
9	Aumentas la probabilidad de avance profesional	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: APRENDIZAJE PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Compartes tus ideas con los otros colegas profesionales	✓		✓		✓		
11	Aprendes al interactuar con otros	✓		✓		✓		
12	Intercambias información con otros colegas de tu ámbito profesional	✓		✓		✓		
13	Amplias tus horizontes en tu profesión	✓		✓		✓		
14	Cuando no puedes resolver un problema en tu área laboral pides ayuda	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: SERVICIO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
16	Eres atento a las perspectivas de tus pacientes	✓		✓		✓		
17	Tus pacientes se quejan de tu atención	✓		✓		✓		
18	El trabajo que realizas es confortable	✓		✓		✓		
19	Disfrutas de las actividades que realizas en tu institución	✓		✓		✓		

DIMENSION 4: COMPROMISO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
20	Eres responsable en tu avance profesional	✓		✓		✓	
21	Responsabilizas a alguien por no darte la oportunidad de crecer	✓		✓		✓	
22	Te identificas con tu carrera profesional	✓		✓		✓	
23	Te comprometes con tu institución	✓		✓		✓	
24	Valoras tus logros profesionales	✓		✓		✓	
25	Impulsas a tus colegas a seguir capacitándose	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Pillman Infanson P. E. Dni: 90885280

Especialidad de validador: Metodología

10 de Julio del 20 19

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

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


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
Pillman Infanson P. E.
 Miembro del Comité de Examinación y Evaluación
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPETENCIAS GENERICAS								
1	Te capacitas constantemente para ponerlo en práctica en tu trabajo	✓		✓		✓		
2	Tomas decisiones de acuerdo a tu conocimiento profesional en tu área de trabajo	✓		✓		✓		
3	Promueves un clima amigable para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
4	Orientas a tus compañeros para que realicen un mejor trabajo	✓		✓		✓		
5	Tienes habilidad para convencer a la gente para que te apoyen en tus propuestas	✓		✓		✓		
6	Apoyas a tus compañeros en su labor para que terminen lo antes posible	✓		✓		✓		
7	Tomas en cuenta las opiniones de tus compañeros para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
8	Planificas metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo	✓		✓		✓		
9	Participas en la planificación y organización de tu servicio	✓		✓		✓		
10	Trata de solucionar los problemas sin que se enteren los demás	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Te capacitas siempre para brindar un mejor servicio a los pacientes	✓		✓		✓		
12	Demuestras tus habilidades aprendidas en tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
13	Realizas tus actividades laborales en el tiempo estimado	✓		✓		✓		
14	Sientes que los demás admiran su forma de trabajo	✓		✓		✓		
15	Te consideras una persona optimista	✓		✓		✓		
16	Si algún compañero te habla de manera no adecuada, le respondes de igual manera	✓		✓		✓		
17	Si estas enojado (a) con alguien de tu entorno laboral, piensas antes de hablarle	✓		✓		✓		
18	Los jefes te mandan a capacitación, para que mejores tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
19	Sientes la necesidad que te falta algo para desenvolverte bien en tu trabajo	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: COMPETENCIAS BASICAS		Si	No	Si	No	Si	No
20	Cumples con tus funciones en los tiempos que se te asignan	✓		✓		✓	
21	Mantienes buena relación con tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
22	Promueves la cooperación entre tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
23	Eres capaz de realizar más actividades que tus compañeros	✓		✓		✓	
24	Piensas que tus jefes superiores realizan las cualidades de tu trabajo	✓		✓		✓	
25	Recibes algún tipo de incentivo, por tu desempeño eficiente de tus actividades laborales	✓		✓		✓	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: *Pillman Infanson Rosa E.* Dni: *40885280*

Especialidad de validador: *Teología*

10 de Julio del 20*19*

¹**Pertenencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
ESCUELA DE POS GRADO

Pillman Infanson Rosa Estrella
Magister en Gestión de los Servicios de la S. No. 1
Firma del experto Informante
Especialidad

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Escala Capacitación Profesional

*piloto de capacitacion.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18 : d1 3 Visible: 51 de 51 variables

	entr evi	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13	c14	c15	c16	c17	c18	c19	c20	c21	c22	c23	c24	c25
1	1	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5
14	14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
15	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4
16	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4	3	4
17	17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5	3	3
18	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	3	4
19	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4
20	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Escala de Capacitación Profesional

Alfa de Cronbach

N de elementos

,837

25

Escala de Desempeño Laboral

piloto de desempeño laboral sav.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15 : c22 4 Visible: 51 de 51 variables

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12	d13	d14	d15	d16	d17	d18	d19	d20	d21	d22	d23	d24	d25	
1	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4	3	4	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5	3	3	
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	3	4	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	
20	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
21																										

Vista de datos Vista de variables

Escala de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	25

Anexo 5: Constancia expedida por la institución donde se realizó la investigación



Lima, 30 de julio de 2019

CARTA N°014-TI-D-UDID-CI-2019

Investigador (a):
Liliana Zegarra Huacac

Presente.-

Informo que ha sido aprobado el campo clínico para el desarrollo del proyecto de investigación **CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DE LA CLÍNICA INTERNACIONAL- LIMA, 2019** el cual se realizará en nuestra institución.

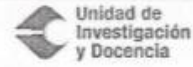
El acceso al campo clínico será permitido por un plazo **máximo de 6 meses** a partir de la fecha que considera la presente, terminando la vigencia del permiso el 3 de enero de 2020.

Cabe mencionar que usted ha firmado el **Compromiso de Confidencialidad para Investigadores de CI**. Por lo que, se encuentra en la obligación de cumplir con lo referido en dicho documento. Para consultas, puede comunicarse al correo hchoque@cinternacional.com.pe o al 6196100, anexo 7715.

Atentamente,

Dr. Luis Ernesto Guerra Díaz
Jefe de Docencia
Clínica Internacional

Anexo 6: Compromiso de confidencialidad de la institución



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA INVESTIGADORES DE CI

Yo, LILIANA ZEGARRA HUACAC con DNI N° 42436014 con domicilio en Calle 11 MZ H lote 21 Urb PALOMINO - Cesar provincia y departamento de Lima, declaro bajo juramento que:

- A la fecha me encuentro desempeñando el cargo de TECNOLOGO MEDICO en la empresa Clínica Internacional S.A., identificada con RUC N° 20100054184, con domicilio en Jirón Washington N° 1471, provincia y departamento de Lima.
- Asimismo, a la fecha me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado CAPACITACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TECNOLOGO MEDICO DE RADIOLOGIA EN LA CLINICA INTERNACIONAL - LIMA, 2019 a fin de optar por mi tesis académica en el centro de estudios denominado UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- En ese sentido, a fin de poder llevar a cabo mi trabajo de investigación requiero acceder a una serie de datos e información que sustente mis conclusiones. Por este motivo, solicito a Clínica Internacional que me permita realizar la recolección y procesamiento de datos de naturaleza sensible y confidencial, tales como la revisión de historias clínicas, aplicación de encuestas a pacientes, entrevistas a pacientes, revisión de resultados en base de datos y demás actividades necesarias.
- Estoy de acuerdo con que la información que será entregada por la Clínica Internacional tendrá un carácter dissociado; es decir, la información entregada no tendrá ningún dato de carácter personal que pueda identificar al paciente o su historia clínica, tales como nombre, dirección, número de teléfono, correo electrónico, o demás información que Clínica Internacional considere de carácter confidencialidad y que pueda identificar al paciente.
- Por tanto, conozco y reconozco las responsabilidades que asumo al solicitar el acceso a esta clase de información a la Clínica Internacional. Por lo que me comprometo a utilizar esta información únicamente para el desarrollo del trabajo de investigación antes mencionado y a no realizar ningún tipo de publicación de mi trabajo de investigación a través de ningún medio de comunicación, redes sociales o internet, sin el consentimiento previo, expreso y escrito de la Clínica Internacional.
- Reconozco que toda la información que se entregue corresponde a la Clínica Internacional, por lo que comprometo a que por un periodo indefinido:
 - o Conservaré con carácter de confidencial dicha información, sin divulgarla, ni entregarla, directa o indirectamente a terceros, sean personas naturales o jurídicas;
 - o No usaré la información recibida en beneficio propio o de terceros, excepto para cumplir a cabalidad con los fines propuestos y siempre que cuente con la conformidad previa y escrita de la Clínica Internacional.
 - o No revelaré total ni parcialmente la información obtenida como consecuencia directa o indirecta de la suscripción del presente compromiso a terceros, sin el consentimiento escrito previo de la Clínica Internacional, aun cuando el tercero se encuentre obligado con alguna de las partes por un Compromiso de Confidencialidad similar.
- Toda la Información obtenida como consecuencia de este compromiso, permanecerá de propiedad de la Clínica Internacional. Por lo que me comprometo a devolver o destruir con prontitud a solicitud de la Clínica Internacional, toda información obtenida como consecuencia directa o indirecta de este compromiso.
- Estoy de acuerdo en garantizar que la Información recibida estará disponible sólo para un número restringido de personas, a las que deberá informar de su obligación de confidencialidad según el Compromiso; por tanto, su trabajo deberán desempeñarlo con total discreción, confidencialidad y lealtad, ya que cualquier revelación de información, accidental o intencional a terceros, perjudicará a la Clínica Internacional.
- En caso de no cumplir con cualquiera de estas condiciones o con las políticas internas de protección de datos personales, propiedad intelectual o cualquier otra política vinculante de Clínica Internacional; me someteré a las consecuencias legales que la Institución considere pertinente.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Lima, 30 de JULIO de 2019

Nombre: LILIANA ZEGARRA HUACAC

DNI: 42436014

--Teléfono: 956768845

Anexo 7: Base de datos

N/Q	capacitacion continua																													
	desarrollo									aprendizaje						servicio						COMPROMISO								
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25					
1	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	92				
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	88				
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	4	3	82				
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	4	3	85					
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	87				
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	3	4	4	1	4	4	3	4	88				
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	1	5	4	5	1	4	4	3	4	4	90				
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	92				
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4	4	95				
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	5	1	4	4	4	4	4	93				
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	105				
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	1	2	2	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	92			
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	5	95				
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	80				
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	1	4	4	4	4	4	97				
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	98				
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	108				
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	27				
19	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	1	5	5	4	4	105				
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	109				
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	120				
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	3	5	5	5	2	4	4	4	4	109				
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	113				
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	94				
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	5	5	5	4	97				
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	2	3	3	1	5	5	5	5	98				
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	123				
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	2	4	4	2	5	4	4	1	4	4	4	4	100				
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	2	5	4	5	3	4	4	4	4	92				
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	4	1	4	4	4	4	95				
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	110				
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5	104				
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	105				
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	1	4	4	4	4	4	97				
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	2	4	4	98				
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	94				
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	4	4	1	5	5	5	4	4	108				
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	103				
39	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	93				
40	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	91				
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	3	4	87				
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	3	87				
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	92				
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	3	4	88				
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	5	4	5	1	4	4	3	4	4	93				
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	92				
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4	4	95				
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	5	1	4	4	4	4	4	93				
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	104				
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	98				

Alfa	
Item	25
V1	15.11
Vf	101.8
0.887	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF		
55	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	98							
56	51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	5	94							
57	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	92							
58	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4	95								
59	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	97								
60	55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	104								
61	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	98								
62	57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	95								
63	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	2	5	5	5	98								
64	59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	5	5	5	1	4	4	4	107								
65	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	2	5	5	5	2	4	4	4	101								
66	61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	102								
67	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	92								
68	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	4	97								
69	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	3	3	1	5	5	5	5	92								
70	65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	104								
71	66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	97								
72	67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	5	3	4	4	4	94								
73	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	1	4	4	4	98								
74	69	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	4	107							
75	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	1	3	3	3	3	5	5	5	99								
76	71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	101								
77	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	5	1	4	4	4	4	98								
78	73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	2	4	4	4	4	98								
79	74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	94								
80	75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	4	4	1	5	5	5	4	108								
81	76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	1	5	5	5	1	5	5	5	103								
82	77	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	93								
83	78	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	91								
84	79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	87								
85	80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	87								
86	81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	92								
87	82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	3	4	4	1	4	4	1	4	4	88							
88	83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	5	4	5	1	4	4	3	4	93							
89	84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	92								
90	85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	95								
91	86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	5	1	4	4	4	4	93								
92	87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	104								
93	88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	98								
94	89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	1	2	3	3	1	3	3	5	94								
95	90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	92								
96	91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4	95								
97	92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	97								
98	93	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	104								
99	94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	98							
100	95	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	95								
101	96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	2	5	5	5	98								
102	97	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	5	5	5	1	4	4	4	4	107								
103	98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	2	5	5	5	2	4	4	4	101								
104	99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	102								
105	100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	92								
106		0.5	0.3	0.4	0.4	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4	0.7	1.3	1.4	1.4	1	0.7	0.3	1	0.7	0.5	0.5	0.8	0.3	0.5	0.4	0.3								
107																																		

3	desempeño laboral																															
4	genericas										laboral								basicas													
5	Nº	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25						
6	1	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	1	97				
7	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	1	93				
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	88				
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	87					
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	93					
11	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	90					
12	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	92					
13	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92					
14	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	94					
15	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92					
16	11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	104					
17	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	96					
18	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	93					
19	14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	73					
20	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	71					
21	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	80					
22	17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	5	3	1	94				
23	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	1	94						
24	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	94					
25	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	2	5	5	5	2	99				
26	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	87				
27	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	94				
28	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	91					
29	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	91					
30	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92					
31	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	94					
32	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	90					
33	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	104					
34	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	96					
35	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101					
36	31	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	74					
37	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	71					
38	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	80					
39	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	89				
40	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92					
41	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	91					
42	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	93					
43	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92					
44	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	94					
45	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	90					
46	41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	104					
47	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	96					
48	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	93					
49	44	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	77					
50	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	71					
51	46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	1	76					
52	47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	91				
53	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	94					
54	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	89					
55	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	93					
56	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	94					

J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG
54	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	89						
55	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	93						
56	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	94						
57	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	90						
58	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	94						
59	54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	104						
60	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	96						
61	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	93						
62	57	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	73						
63	58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75						
64	59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	1	76						
65	60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	87						
66	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	96						
67	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	91						
68	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	91						
69	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	94						
70	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	96						
71	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	90						
72	67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	104						
73	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	96						
74	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	93						
75	70	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	73						
76	71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	71						
77	72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	80						
78	73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	87						
79	74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92						
80	75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	93						
81	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	93						
82	77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92						
83	78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	96						
84	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	92						
85	80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	104						
86	81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	96						
87	82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	93						
88	83	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	73						
89	84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	71						
90	85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	1	76						
91	86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	91						
92	87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	92						
93	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	89						
94	89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	95						
95	90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	94						
96	91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	94						
97	92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	92						
98	93	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	106						
99	94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	96						
100	95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	93						
101	96	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	73						
102	97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	73							
103	98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	1	76						
104	99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	94						
105	##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	92						
106		0.47	0.43	0.45	0.45	0.43	0.44	0.43	0.43	0.44	0.43	0.83	1	1.12	0.69	0.25	0.24	0.25	0.24	0.25	0.24	0.49	0.21	0.27	0.29	0.49							

Anexo 8: Acta de Aprobación de Originalidad



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Elena Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "CAPACITACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DE RADIOLOGIA DE LA CLINICA INTERNACIONAL- LIMA, 2019" del estudiante **Liliana Zegarra Huacac**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

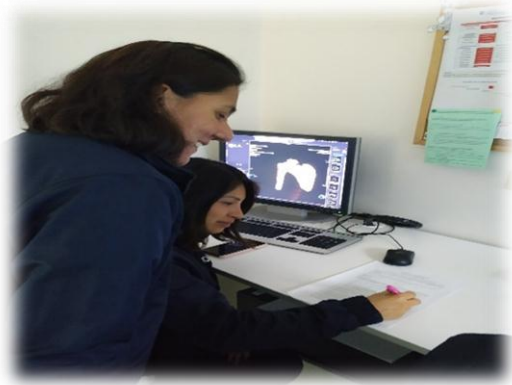
La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de Agosto del 2019

Nancy Elena Cuenca Robles

DNI:08525952

Anexo 9: Recolección de datos en la Clínica Internacional



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Elena Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "CAPACITACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DE RADIOLOGIA DE LA CLINICA INTERNACIONAL- LIMA, 2019" del estudiante **Liliana Zegarra Huacac**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 06 de Agosto del 2019



Nancy Elena Cuenca Robles

DNI:08525952

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1158138847&lang=es&s=1&u=1059571973

feedback studio | Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	14 %
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
	Fuente de Internet	
3	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	
4	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	
5	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	
6	www.emerald.com	<1 %
	Fuente de Internet	
7	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	

Página: 1 de 46 | Número de palabras: 9935 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Este equipo | DOCTORADO | Este equipo | PORTAFOLIO DIS... | Turnitin - Mozilla ... | Feedback Studio ... | zegarra 5-08 turni... | Formatos para va... | 02:11 p. m. 6/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... ZEGARRA HUACAC, LILIANA
D.N.I. : 42436014
Domicilio : Calle 11 Mz H lote 21 Urb. Pakomayo - Cercado de Lima
Teléfono : Fijo : 4796748 Móvil : 956768845
E-mail : Lily.ZEGARRA.18@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... ZEGARRA HUACAC, LILIANA
Título de la tesis:
CAPACITACIÓN PROFESIONAL y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DE LA
CLÍNICA INTERNACIONAL - LIMA 2019
Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 06-03-2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LILIANA ZEGARRA HUACAC

INFORME TITULADO:

CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DE LA
CLÍNICA INTERNACIONAL - LIMA 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MA YORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN