



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de
imagenología del Hospital Regional Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la salud

Autor:

Br. Félix Alberto Torres Chanamé (ORCID 0000-0002-6763-2921)

Asesora:

Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz (ORCID: 0000-0002-6975-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Chiclayo – Perú

2020

DEDICATORIA

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Félix

AGRADECIMIENTO

A mis padres:

Les Estoy muy agradecido por su apoyo incondicional, siempre estuvieron conmigo en esos momentos complicados para mí, saber que siempre voy a Uds. en las buenas y en las malas, siempre estuvieron ahí para darme tu apoyo moral, fueron momentos complicados me tocó vivir, pero aquí estoy feliz, por haber superado tan mala situación, y lo que estoy viviendo actualmente no hubiera sido posible sin Uds. GRACIAS

Es muy gratificante poder decirles una y otra vez, y otra vez, GRACIAS PAPA, GRACIAS MAMA, por ese cariño, por ese amor que me dan y me seguirán dando, no encuentro la manera de retribuirles por tanto apoyo, pero sé que lo hare, y tengo que hacerlo, mi gratitud es eterna.

Padres como Uds. Pocos habrán, son lo máximo, el gran día de reunirnos llegara ese momento de cenar juntos, convértales mis cosas que me suceden en el trabajo, en la universidad, y no solo eso, lo más importante, escucharlos a Uds., sentir ese calor de padre y madre, escuchar sus sabios consejos.

Para ti Viejito lindo, para mi Goyita, muchos abrazos, los quiero mucho.

Félix

PAGÍNA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD

Yo, Félix Alberto Torres Chaname, estudiantes del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 16679811 con la tesis titulada: Diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital regional Lambayeque declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, diciembre de 2019



Félix Alberto Torres Chaname

DNI. 16679811

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PAGÍNA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
3.1. Resultados en tablas y gráficos	22
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. PROPUESTA	35
Referencias bibliográficas	37
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	22
Nivel de capacitación técnica del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.....	22
Tabla 2	24
Nivel de competencias especializadas del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de capacitación técnica del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.	23
Figura 2: Nivel de competencias especializadas del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.....	25

RESUMEN

En la presente investigación titulada: Diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque, tiene como objetivo general formular un diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.

Su metodología es de tipo cuantitativo propositivo con un diseño no experimental de corte transversal.

Como instrumentos de recolección de datos para la primera variable de competencias especializadas será medida mediante una encuesta de elaboración propia, y la segunda variable será medida mediante una propuesta que es de competencia especializadas.

Como resultados tenemos el 54.2% de los encuestados afirman tener un nivel medio sobre la capacitación, el 25% de los encuestados tienen un nivel bajo y el 20.8% tienen un nivel alto, ya que los trabajadores del área de imagenología la mayoría afirma que no reciben una capacitación técnica en la institución.

Por lo tanto, se concluye que, en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque, de un total de 28 encuestados, 15 de ellos señalan tener un nivel medio, 7 encuestados tienen un nivel bajo y 6 de ellos tienen un nivel alto. De esta manera poder concluir que los trabajadores no reciben una capacitación técnica como debería ser en dicha institución.

Palabras claves: Capacitación, competencias especializadas, servicio de Imagenología

ABSTRACT

In the present investigation entitled: Design of technical training for the specialized competencies in the imaging service of the Lambayeque Regional Hospital, its general objective is to formulate a design of technical training for the specialized competencies in the imaging service of the Lambayeque Regional Hospital.

Its methodology is of quantitative proactive type with a non-experimental cross-sectional design.

As data collection instruments for the first variable of specialized competences, it will be measured by means of a self-prepared survey, and the second variable will be measured by a proposal that is specialized competencies.

As a results, we have that 54.2% respondents claim to have a medium level on training, 25% of respondents have a low level and 20.8% have a high level, since the majority of imaging workers say they do not receive technical training In the institution.

Therefore, it is concluded that In the imaging service of the Lambayeque Regional Hospital, a total of 28 respondents, 15 of them say they have a medium level, 7 respondents have a low level and 6 of them have a high level. In this way, we can conclude that workers do not receive technical training as it should be in that institution.

Key words: Training, specialized competences, Imaging service

I. INTRODUCCIÓN

La falta de capacitación del personal no es una exigencia por cumplir, sino un requisito indispensable para que toda organización tenga éxito. Es evidente que la estructura de la organización es responsable en gran medida de las mayores o menores posibilidades para llevar a cabo diferentes estrategias para el desarrollo de las competencias de su personal. Se mencionan algunas de ellas: Incrementar la participación del personal en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución; Alentar las iniciativas y sugerencias individuales para mejorar el desempeño; Proporcionar retroalimentación frecuente y positiva para desempeñar nuevas responsabilidades; Desarrollar un programa de rotación externa, en instituciones que estén involucradas en el diagnóstico por imágenes de trabajo que permita que se aprendan nuevas técnicas de estudio y finalmente utilizar la interacción con el personal en reuniones para impartir y compartir nuevos conocimientos y experiencias.

Como realidad problemática tenemos según, Martínez, E. & Martínez, F. (2016) en Chile, señala que la capacitación se ha convertido en uno de los instrumentos fundamentales para mejorar la competitividad de las instituciones y fortalecer su cohesión organizacional, respondiendo, así, a desafíos que plantean la globalización y los cambios tecnológicos, los que exigen una adaptación permanente de los recursos humanos en los procesos productivos. De otro lado, la gestión de la capacitación en las empresas es cada vez más compleja debido a la variedad de tecnologías de producción, información y comunicación, los cambios en las formas de organización del trabajo, y la diversidad de la oferta de servicios formativos.

Melgar (2017) señala que en México es un país que se encuentra en constante transformación y cambios, ello es así, derivado de las propuestas y de las líneas de acción plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el cual establece la dirección y acciones prioritarias del país así como establece también, la importancia de la productividad para llevar a México a su máximo potencial el cual podemos decir que consiste en “Eleva la productividad de la economía en su conjunto puede alcanzarse a través de distintos canales, los cuales no son excluyentes y se refuerzan entre sí”, para el logro de los parámetros nacionales establecidos con la finalidad de tener un México en paz, incluyente, con educación,

Próspero y con responsabilidad global, lo que sin duda llevará a México a consolidarse como una gran nación frente a otras naciones y con una mayor participación en

los diversos mercados internacionales conformados alrededor del mundo, derivado de la adopción procesos de mejora continua y para alcanzar la productividad, competitividad, rentabilidad e innovación para el crecimiento sostenible en el desarrollo nacional.

En el Perú el sector salud es un campo muy amplio que siempre está en constante evolución y mejora para satisfacer las necesidades cada vez más exigentes de la sociedad, por lo cual las instituciones que brindan servicios en salud deben hacer frente a estos requerimientos para ser más competitivos. Uno de los aspectos que los Hospitales ha considerado de gran importancia es la capacitación y el desempeño laboral, ya que, a más de ser una obligación legal, también es una responsabilidad social, un deber moral que satisface tanto al hospital como a sus trabajadores (Avendaño, 2015)

Asimismo las competencias laborales en las instituciones a nivel mundial, regional y local se perciben como un factor de mayor importancia en las últimas décadas, lo que se puede evidenciar en la incorporación de la gestión del personal basada en competencias, como un medio no solo para la mejora de la productividad sino también fomentar un entorno positivo en las relaciones laborales entre los empleados y las autoridades de una empresa, ya que de mejorar la productividad se basan en movilizar conocimientos y la capacidad de aprender, haciéndose evidente la moderna tendencia de revalorar la contribución del potencial humano en la consecución de los objetivos de la organización. (García, 2015)

El Hospital Regional de Lambayeque es una organización dedicada a la prestación de servicio de salud al público en general; que brinda servicios como el Seguro Integral de Salud (SIS), consultas externas, servicio de laboratorio, servicio de imágenes, hospitalización entre otros. En el servicio de imágenes, se manifiesta como problema que influyen en su desarrollo: la falta de capacitación especializada del profesional de la salud que realiza los estudios imagenológicos, a la direccionalidad de los exámenes de tomografía y resonancia magnética, que solicitan los médicos tratantes es decir no existe especificidad con respecto a determinados exámenes, y que la gran mayoría de ellos son exámenes muy generales que no reflejan la capacidad de ofrecer un mejor diagnóstico, se hace necesario desarrollar un plan de capacitación técnica que permita desarrollar las competencias del profesional de la salud que realiza los estudios de tomografía y resonancia magnética, y de esta manera obtener un diagnóstico más preciso, para satisfacción del médico solicitante y del paciente usuario.

Asimismo como trabajo previos tenemos a: Torres, A. y Torres, J. (2016) en su investigación “Capacitación por competencias laborales para la empresa farmacéutica Laboratories”, de Colombia, con el objetivo implementar un programa de la Capacitación basada en Competencias Laborales, para la fuerza de ventas de la precitada empresa farmacéutica, teniendo en cuenta un modelo básico de Capacitación, el estudio se basó en la metodología exploratoria aplicada por medio de panel de expertos, entrevistas focalizada y encuestas dirigidas al área comercial de dicha organización. Concluyendo entre otros que tanto los gerentes de mercadeo y ventas, como los visitantes médicos deben ser capacitados en negociación, a fin de desarrollar habilidades para aproximarse al cliente y por ende optimizar la rentabilidad de la empresa.

Este estudio es importante, porque al implementar un programa de capacitación, los trabajadores estarán más capacitados para tratar cualquier tema conforme las áreas de trabajo que se encuentre desempeñando.

Yllesca, A. (2018) Se realizo un estudio titulado “Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral, con el desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte - 2017. Es un estudio del tipo correlacional en la cual se asumió el fundamento general de la teoría del desarrollo humano, la misma se desarrolló aplicando el enfoque cuantitativo, el método hipotético deductivo en el tipo de estudio básico con diseño no experimental de alcance transversal, se construyeron dos instrumentos para recolectar datos de las opiniones respecto a las variables, dichos instrumentos se validaron a través del criterio de expertos así como de una prueba piloto para determinar la confiabilidad. El estudio concluyo que la capacitación laboral está relacionada con el desarrollo de competencias con un coeficiente de correlación rho Spearman de ,433 a un nivel de significación menor a 0,05 y confianza del 95% por tanto se rechazó la hipótesis nula confirmando que existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte - 2017.

Este estudio se recomienda tomar diversas estrategias de asimilación del enfoque por competencias ya que en la actualidad la evaluación del desempeño, gravita en el análisis de las funciones en el marco de la gestión por resultados lo que indica que se debe tener mayor capacidad de competencia.

Díaz, R. (2017) Se elaboró una investigación denominada “Capacitación del personal para mejorar las competencias laborales en la Institución Educativa Peruano Canadiense de la ciudad de Chiclayo – Perú”, teniendo como objetivo la propuesta de un programa de capacitación para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de la referida entidad educativa. La población materia de estudio fueron los 17 trabajadores administrativos que laboran en dicha casa de estudios, concluyendo que es importante a través de capacitaciones, desarrollar las competencias laborales de los trabajadores que muestran deficiencia, tales como trabajo en equipo, creatividad e innovación, entre otros, en aras de mejorar los servicios y alcanzar el éxito empresarial, aún más sabiendo que según su costo beneficio; es recomendable llevar a cabo la referida propuesta.

Este estudio es importante porque la seguir una estructura y procedimientos que tiene la institución, para otorgar una mejora en los servicios que brinda y alcanzar el éxito de la empresa.

Díaz, V. y Delgado, A. (2016) a través de su investigación denominada “Competencias Gerenciales para los Directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una Propuesta desde la Socioformación”, en la ciudad de Chiclayo –Perú, con el objetivo de mejorar los procesos de gestión de acuerdo a las exigencias actuales de la Educación, a través del diseño de un modelo de competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de Chiclayo. El tipo de estudio utilizado fue descriptivo propositivo, con una muestra de 262 profesionales entre directivos y profesores de Educación Básica, que pertenecen a las instituciones educativas más representativas, a través de un cuestionario validado estadísticamente, se pudo obtener información que permitió concluir entre otros que los directivos de las Instituciones Educativas de Educación Básica de Chiclayo en estudio, evidencian carencias agudas en la competencia manejo de dirección.

Es necesario generar espacios de formación continua o capacitación teniendo en cuenta el perfil de las competencias gerenciales propuestas con sus criterios de desempeños respectivos, para lo cual requiere elaborarse y formalizarse un programa con alguna metodología curricular que se fundamente en el enfoque socio formativo por competencias.

Aguilar, J. & Marlo, O. (2016) en su investigación “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015”. Tuvo como objetivo general diseñar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de

los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015. El tipo de investigación fue Aplicada y Descriptivo Propositivo; y su diseño fue transversal no experimental; el tamaño de la población es de 946 y de la muestra es de 141 trabajadores del HRL la cual se les aplicó un instrumento de 22 ítems. Como resultados se obtuvo que el 45,4% de los encuestados indicó que sí se ejecutó un plan de capacitación en el HRL; mientras que a 54,6% de los encuestados indicó que no se ejecutó. Así como el 12,1% de los encuestados opina que el área de recursos humanos del hospital siempre evaluó los requisitos para los puestos que solicita; mientras que el 56,0% de los encuestados opinó que nunca. En conclusión, se identificó un alto porcentaje con respecto a falta de conocimiento de la existencia de un plan de capacitación, lo cual generó un bajo rendimiento laboral y una debilidad para el HRL; por no tener bien definidas las funciones de su talento humano.

Este estudio es relevante porque al realizar un seguimiento de los beneficios que se derivaran de la implementación del plan de capacitación, así como a las aplicaciones que le dan los trabajadores, a la temática incluida en el plan de capacitación, para poder evaluar si todos los conocimientos adquiridos están siendo aplicados o si deben modificarse para futuros planteamientos de capacitación.

De tal manera que podemos indagar de teorías relacionadas a nuestra variable:

Capacitación; Conexionesan (2016) señala que la capacitación es un factor fundamental que proporciona a los empleados mejoras en sus competencias profesionales y capacidades interpersonales, abriendo oportunidades para su crecimiento al interior de la organización.

Muchas organizaciones hay quienes consideran la capacitación como un gasto innecesario y no como una inversión que beneficiará tanto a la empresa como a sus colaboradores.

Incluso teniendo a los mejores egresados de las mejores universidades como profesionales a cargo de la compañía, la capacitación debe ser un proceso continuo porque la realidad, la tecnología y los conocimientos no cesan de cambiar y de desarrollarse. Nada es estático en este mundo. Un profesional o un técnico requerirán actualizaciones en forma periódica porque de lo contrario llegará un momento en que se desfazarán y lejos de aportar a la organización harán que esta pierda competitividad y productividad.

La capacitación es una de las inversiones más rentables que puede realizar una empresa. Una planificación adecuada del componente humano en una organización requiere de una política de capacitación permanente. Los jefes deben ser los primeros interesados en su propia

formación y los primeros responsables en capacitar al personal a su cargo. Así, los equipos de trabajo mejorarán su desempeño.

Según Silíceo (2014) la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

Asimismo, Robbins (2012), refiere que proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora. Así es como en la mayoría de las organizaciones de hoy en día, cuando se habla de capacitación se alude de inmediato a una tarea que tiene el área de Recursos Humanos, cumpliendo de esta manera con un procedimiento básico en una organización medianamente estructurada, que pretende utilizar los beneficios de estas actividades con el ideal de conseguir sus objetivos estratégicos.

Silíceo (2011) plantea que los propósitos fundamentales de la capacitación en una empresa serían:

- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
- Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
- Elevar la calidad del desempeño.
- Resolver problemas.
- Habilitar para una promoción.
- Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.
- Actualizar conocimientos y habilidades.

Fases del proceso de capacitación

Detección de las necesidades de capacitación

Según Dake (2014), detectar las necesidades de capacitación contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para detectar las necesidades de capacitación deben realizarse tres tipos de análisis; estos son (Dake, 2014):

- Análisis Organizacional. Es aquél que examina a toda la organización para determinar en qué área, se debe llevar a cabo la capacitación. Asimismo, se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la compañía, así como los resultados de la pone mayor énfasis en la capacitación.
- Análisis de tareas. De las actividades que se van a desempeñar para determinar los conocimientos, habilidades y capacidades.
- Análisis de la persona. Dirigida a los empleados individuales. En el análisis de la persona debemos hacernos dos preguntas ¿a quién se necesita capacitar? y ¿qué clase de capacitación se necesita? En este análisis se debe comparar el desempeño del empleado con las normas establecidas de la empresa.

Es importante aclarar que esta información la obtenemos a través de una encuesta.

Es importante tomar en cuenta alguna de las técnicas mayormente utilizadas para la detección de necesidades de capacitación, sus ventajas y desventajas, las cuales serán aplicadas según el tipo de empresa y personal al que irá dirigida la capacitación.

Diseño del programa de capacitación

Una vez determinada las necesidades a capacitar, el siguiente paso es diseñar el tipo de ambiente de aprendizaje necesario para su puesta en marcha. El éxito de los programas de capacitación depende más de la capacidad de la organización para identificar las necesidades reales de capacitación, así como de tomar la información obtenida para diseñar los programas de capacitación de primera categoría. El enfoque centrado en la mejora del desempeño considera todas las técnicas de intervención como medios que pueden usarse alternativamente o en forma combinada para encontrar la mejor solución a los problemas detectados en la primera etapa (Robert, 2010).

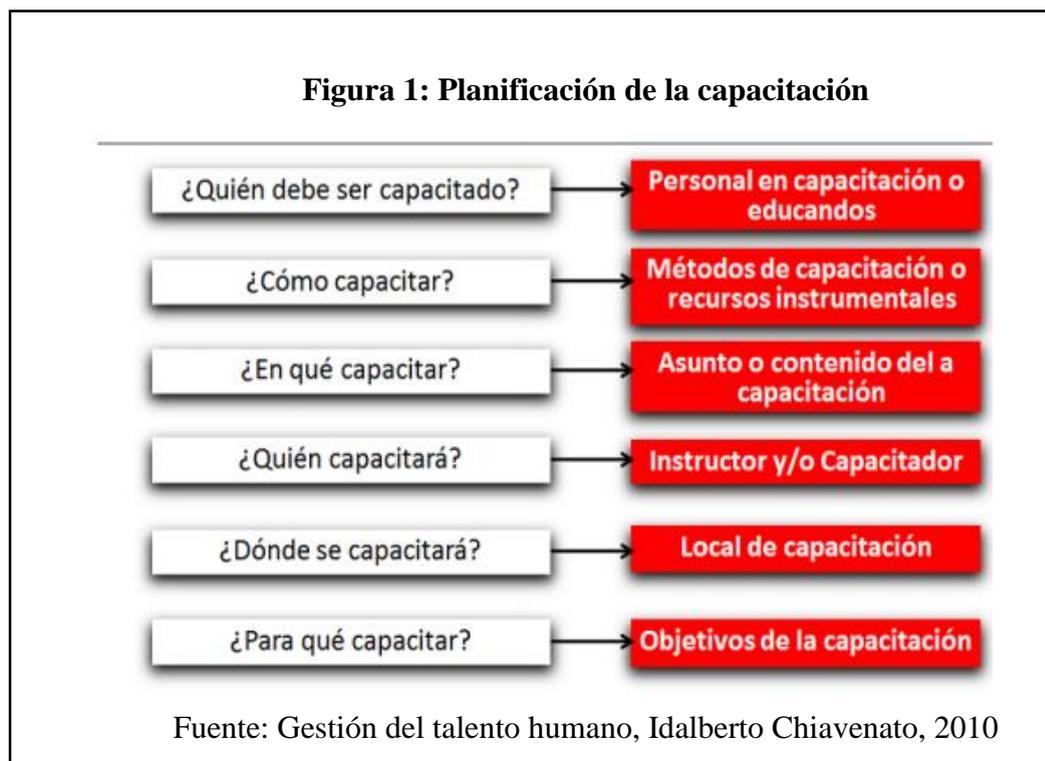
En esta segunda fase se deberá tomar en consideración ciertas pautas:

- **Objetivos instruccionales.** Resultados deseados de un programa de capacitación: Por lo general, describen las habilidades o conocimientos que se van a adquirir y las actitudes que se van a cambiar. Un tipo de objetivo instruccional está centrado en el desempeño, es muy utilizado porque se presta a una evaluación imparcial de los resultados. (Robert, 2010) enfatiza la importancia de los objetivos instruccionales al observar antes de prepararse para la instrucción y de seleccionar los procedimientos de la instrucción, el tema o el material.

Una declaración transparente de los objetivos instruccionales proporcionará una base firme para elegir los métodos y los materiales con los cuales evaluar si la instrucción tendrá éxito.

- Disponibilidad y motivación de los capacitando. Refiere a sus factores de madurez y a su experiencia en el puesto, los capacitándooos deben ser analizados a fondo para determinar que tengan los antecedentes del conocimiento y las habilidades necesarias para absorber lo que se les presentará. A menudo es deseable agrupar a las personas con base en su capacidad para aprender. La receptividad y la disposición de los participantes en los programas de capacitación pueden incrementarse al pedirles que completen cuestionarios acerca de porqué están asistiendo a la capacitación y qué esperan lograr al final de la formación.

Chiavenato (2012), refiere a la planificación de las acciones de capacitación y debe tener objetivo específico, una vez realizado el diagnóstico de necesidades de capacitación o un mapa de las competencias necesarias es requisito plantear la forma de atender esas necesidades en un programa integral.



Descripción del Proceso de elaboración plan de capacitación

Delfín, O. (2012). El plan de capacitación se emprende de dos modos. El interno y el externo. El primero se realiza dentro del mismo grupo de trabajo, se conoce también como

capacitación inmanente. El segundo, un agente externo a la empresa brinda los conocimientos que se requieren, ésta se denomina capacitación inducida. Ambos métodos son efectivos y se utilizan según las circunstancias lo requieran. El plan de capacitación está constituido por cinco pasos, a que continuación mencionamos:

1. Detección y análisis de las necesidades. Identifica fortalezas y debilidades en el ámbito laboral, es decir, las necesidades de conocimiento y desempeño.

2. Diseño del plan de capacitación: Se elabora el contenido del plan, folletos, libros, actividades.

3. Validación del plan de capacitación: Se eliminan los defectos del plan haciendo una presentación a un grupo pequeño de empleados.

4. Ejecución del plan de capacitación: Se dicta el plan de capacitación a los trabajadores.

5. Evaluación del plan de capacitación: Se determinan los resultados del plan, los pros y los contras del mismo.

Proceso Elaboración Plan de Capacitación, según Delfín, O. (2012). Para la elaboración de un plan de capacitación se consideran, por lo menos, tres aspectos:

1. Distribución personalizada de los recursos: Se enfoca en lograr que la mayor cantidad de empleados participen en el plan de capacitación. Es necesario fijar el presupuesto disponible para asignar la capacitación.

2. Distribución centrada en la capacitación específica: Está destinada a resolver las debilidades de la organización. Por ello, las acciones se orientan a temas que pueden estar alejados de los intereses de los empleados.

3. Distribución orientada a la capacitación específica dando razón de la capacitación general: El proceso de detección de necesidades da cuenta de las fortalezas, en la medida que se han considerado todas las perspectivas y expectativas de la organización.

Los planes de capacitación exigen una planificación que incluye los siguientes elementos: Abordar una necesidad específica a cada vez. Definir de manera evidente el objetivo de la capacitación. Dividir el trabajo que se va a desarrollar, sea en módulos o ciclos. Elegir el método de capacitación según la tecnología que se posee. Definir los recursos para

la implementar la capacitación. Tipo de instructor, recursos audiovisuales, equipos o herramientas, manuales, etc.

Determinación necesidades de Capacitación Según la jerarquía de las necesidades de Maslow, es posible establecer un conjunto de necesidades que pueden ser consideradas para la elaboración del plan de capacitación. Entre tales necesidades tenemos: Necesidades de autorrealización: (realización potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc.) Necesidades de estima: (reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor, etc.) Necesidades sociales: (amistad, pertenencia a grupos, etc.) Necesidades de seguridad: (protección contra el peligro o las privaciones). Dentro de una organización, la detección de necesidades de capacitación está conformada por tres aspectos:

1. De la organización: Se centra en la determinación de los objetivos de la empresa, sus recursos y su relación con el objetivo.

2. De las Funciones: Se enfoca sobre el trabajo. Revela las capacidades que debe tener cada individuo dentro de la organización, en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos.

3. De las personas: Considera las fortalezas y las debilidades en el conocimiento, las actitudes y las habilidades que los empleados poseen. A partir de este conjunto de necesidades, el contenido del plan de capacitación puede establecer elementos fundamentales a abordar; entre los cuales tenemos: Las necesidades de las personas. El crecimiento individual. La participación como aprendizaje activo. La capacidad para dar respuestas a necesidades de la realidad y la posibilidad de aplicarlas a la vida cotidiana. Producir una mayor interacción e intercambio entre las personas. Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización. Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal.

Programación y Desarrollo De La Capacitación Delfín, O. (2012). Un plan de capacitación intenta enseñar a alguien un nuevo conocimiento, para acrecentar el valor de esa persona en la organización. Esto en función de los resultados del análisis de las necesidades. En este sentido, un plan de capacitación se enfocará, al menos, en cuatro cuestiones, a saber: Objetivos de la capacitación. Deseo y motivación de la persona. Principios del aprendizaje. Características de los instructivos. Un plan de capacitación de estar estructurado del siguiente modo:

1. Contenido Introducción y Antecedentes Evaluación de necesidades
2. Descripción del programa Proceso de formulación Caracterización del contexto
Diagnóstico Planificación de la capacitación Esquema de conceptualización y diseño
3. Objetivos
4. Componentes Fortalecimiento técnico Fortalecimiento administrativo
5. Programación esquemática Primera etapa. Segunda etapa.
6. Recursos financieros requeridos.

Planeación de la Capacitación Fase 1: Análisis de la Situación (detección de necesidades de capacitación): Esta etapa es vital para justificar los cursos o la acción de capacitación que se solicita. En esta etapa se cumple con la detección de las necesidades de capacitación.

Organización de la Capacitación Fase 2: Diseño del Plan de Capacitación: Con la información anterior, se procede al diseño del plan de capacitación.

.Ejecución de la Capacitación Fase 3: Implementar el Plan de Capacitación Existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar. El mejor método depende de: La efectividad respecto al costo.

Evaluación de la Capacitación Fase 4: Evaluación del Plan de Capacitación Permite estimar el logro de los objetivos propuestos y retroalimentar el proceso. Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación: Reacciones: Los participantes felices tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de capacitación y utilizar la información en su trabajo. Aprendizaje: Probar el conocimiento y las habilidades antes de un programa de capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes, que pueden medirse de nuevo después de la capacitación para determinar las mejoras.

Decreto Legislativo N° 1025 (2010) señala la finalidad del proceso de capacitación. La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las

necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

Competencias

De tal manera según Mertens (2015) quien definió la competencia laboral de la siguiente manera “es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado (p.61). Entendiéndose como capacidad real a algunos aspectos del conjunto de conocimientos y habilidades que el trabajador adquirió durante la formación profesional, técnica u ocupacional, en ese sentido la competencia se refiere a esos aspectos necesarios que serán exigidos para el logro de determinados objetivos y metas organizacionales.

Ducci (2010) conceptualizó las competencias como: La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida— mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (p.106).

Le Boterf (2010) formula otra clasificación de las competencias. Competencias técnicas: en las que considera las competencias relacionadas a tareas o recursos definidos para el puesto laboral; y competencias sociales: provienen del entorno social de la empresa u organización, tales como características personales y comunicativas de los colaboradores. En ese sentido, para el desarrollo del presente estudio se consideró lo establecido por el Ministerio de Salud del Perú, en la que se establece que las competencias genéricas son importantes transversalmente a todos los trabajadores pero a su vez guardan relación con los valores corporativos y se hace necesario alinearlos a los objetivos y metas institucionales, de tal manera que toda persona que se incorpore a trabajar debe poseer estas competencias: trabajo en equipo, capacidad para innovar, creatividad, capacidad para adaptarse a los cambios, sentido de pertenencia, etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define competencias laborales como la “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. Según Alles (2011), el término competencia, hace referencia a las características de personalidad, comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes.

Asimismo, de acuerdo a Spencer y Spencer (1993), competencia es una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionado con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio.

Tipos de Competencias

Asimismo, Alles (2009), refiere que las competencias pueden ser: genéricas y específicas:

-Genéricas: son aquellas importantes para todos los trabajadores de la organización, tienen relación y están alineadas con sus valores corporativos. Y es así porque son competencias que la empresa necesita en sus componentes para lograr sus objetivos. Por tal motivo, las personas que entran en ella deben tener estas competencias que están vinculadas con las metas y los valores de la organización. Pueden ser: trabajo en equipo, orientación al cliente, creatividad e innovación, adaptación al cambio, lealtad, sentido de la pertenencia, entre otros.

-Específicas: Se desarrollan con el propio trabajo, función o actividad. No es necesario que las tengan todos los trabajadores que forman parte de la organización, sino que cada cual debe tener las propias que se requieren en su trabajo. En este caso se indican los comportamientos que se requieren para conseguir la máxima eficacia en el puesto laboral.

Este último tipo puede diferenciarse en funcionales o técnicas:

Las funcionales son las que se relacionan con las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo. Algunas de ellas pueden ser flexibilidad, adaptación al cambio, liderazgo, compromiso, don de mando, tolerancia a la presión, pensamiento estratégico, etc.

Las técnicas son aquellas que tratan del contenido técnico de un puesto de trabajo u ocupación. Algunas de ellas pueden ser la ofimática, gestión contable, idiomas, etc.

También Schermerhorn (2004), las competencias se agrupan de la siguiente forma:

- Competencias Técnica. Aprender a hacer. Qué saberes prácticos y teóricos son necesarios que el egresado domine.
- Competencias Cognitivas. Aprender a conocer. Habilidades conocimientos y valores Científicos que deberá adquirir el egresado para aprender a comprender.

Estos tres tipos de competencias constituyen lo que se ha denominado competencia integrada. Como se señaló anteriormente, los procesos formativos como totalidad plantean forzosamente mirar las competencias integrales desde la relación entre la teoría y la práctica.

Gestión por competencias

Alles (2009) refiere que Gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. Gestión por Competencias se considera también como una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio; es también, impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas; garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que “saben hacer” o podrían hacer.

Asimismo, Mac Clelland (1973), plantea que es la capacidad identificable que le permite a las organizaciones determinar las cualidades, habilidades, técnicas y conocimientos deberá poseer su capital humano para así lograr destacar de entre las demás. Lo que llama un desempeño superior. Esta visión ha propiciado el enriquecimiento de los perfiles de los empleados, en cuyo contenido se encuentra la clave de un desempeño sobresaliente.

Desarrollo

Según Obregón (2008), es un proceso que se realiza de forma continua y simultánea a la capacitación que presenta como objetivo alcanzar diversas habilidades y destrezas, así como valores en los colaboradores de una organización que les permitirá desarrollarse en su puesto laboral con un amplio perfil.

Por tal motivo que podemos formular la siguiente pregunta, ¿Cómo diseñar una propuesta de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque?

Asimismo, la Justificación del estudio; es importante porque permite conocer y mejorar el desempeño del personal; en cuanto aportó el plan de capacitación para el empleado. Se requiere de un plan estructurado y formal de capacitaciones a todo nivel en temas relacionados al estudio y entre otros. Asimismo, se describe las competencias en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque a través de la aplicación de un instrumento validado generando información sobre las competencias requeridas, así como las demostradas por las del personal del área de imagenología.

Desde un punto de vista teórico la investigación se fundamentó en las bases teóricas de plan capacitación de Siliceo (1980) quien indicó que es el modelo ideal de capacitación de una empresa que basa sus perfiles de cargo en las competencias y donde los procesos operativos juegan un papel preponderante, por lo que las estrategias de capacitación deben estar enfocadas mejorar el desempeño laboral, por lo que los hechos encontrados son fundamentales de manera teórica para respaldar la investigación en función a lo dicho por distintos autores.

La presente investigación se basa en la importancia del diagnóstico de los trabajadores y la manera como tratan a sus pacientes; por lo que aporta soluciones al proceso de atención al usuario y a la mejora en la gestión, de tal manera se pretende ampliar la visión de una administración de personal tradicional hacia una organización de gestión de personas, donde cada uno cumpla un papel protagónico dentro de la organización, gestión que debe basarse en el desarrollo de las competencias laborales en el Hospital Regional Lambayeque.

Para el logro de los objetivos del presente estudio se recurrió a la utilización de ciertas técnicas de investigación como la encuesta y un cuestionario como instrumento cuyo procesamiento fue realizado mediante un software para medir el nivel de competencias laborales. En ese sentido los resultados del estudio se sustentan en técnicas investigativas válidas, Como Hipótesis general podemos señalar que si se implementa un diseño de capacitación técnica entonces mejorara las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque. Y como hipótesis específicas; si se elabora un diseño de capacitación técnica; entonces mejoraran las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.

Como objetivo general tenemos; Proponer un diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque y como objetivos específicos: Determinar el nivel de capacitación técnica del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque, Evaluar las competencias especializadas del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

Elaborar un diseño de capacitación técnica dirigida a todos los colaboradores en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

En este estudio el tipo de investigación fue cuantitativa

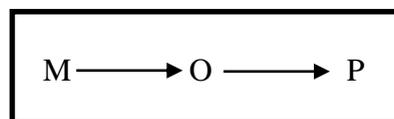
Cuantitativo: afirma que la tipología fue resuelta mediante el enfoque del estudio, que fue cuantitativo basándose en que utilizó parámetros científicos y estadísticos para evaluar los efectos posteriores de la exploración a través de tablas organizadas por programación particular (Hernández et al, 2009).

Diseño no experimental de corte transversal

Propositiva; es un proceso dialéctico que utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de diagnosticar y resolver problemas fundamentales, encontrar respuestas a preguntas científicamente preparadas, estudiar la relación entre factores y acontecimientos o generar conocimientos científicos (Hernández et al, 2009).

La presente investigación asumió un diseño no experimental de corte transversal; es no experimental porque es metodológica y práctica, en las variables independientes ya han sucedido por lo que no se manipulan. Las deducciones acerca de las similitudes entre variables se ejecutan sin influencia directa y estas relaciones las veremos tal y como se dieron en su contexto natural (Hernández et al, 2009).

Es transversal ya que se recogió información o datos en un único período de tiempo. Su finalidad en un momento dado es la descripción de variables y analizar su incidencia e interrelación, dicho diseño se representa de la siguiente manera:



Donde

M: Muestra del estudio

O: Observación

P: propuesta

2.2. Operacionalización de variables

Plan Capacitación técnica; El plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo,

mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. La capacitación en la empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto (Delfin, 2009)

Competencias especializadas; Las competencias en el sector salud abarca una serie de procesos que incluye la identificación, estandarización, evaluación y certificación de competencias a fin de que dichas competencias queden establecidas y sean implementadas en las diferentes áreas o especialidades de trabajo u ocupación en que se desenvuelven los colaboradores. (Escajadillo, 2011)

2.2.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Propuesta de Capacitación técnica	Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo.	Esta variable sera medida por medio de un plan de capacitación que sera validada por expertos.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar fortalezas del ámbito laboral -Identificar debilidades del ámbito laboral -Identificar el contenido del plan de capacitación. -Eliminación de defectos del plan de capacitación -Presentación del plan de capacitación a los empleados. -Dictar plan de capacitación a los trabajadores. 	Propuesta

			- Resultados de la aplicación del plan de capacitación -Pros y contras del plan de capacitación	
Competencias especializadas	Las Competencias, son en ese sentido ciertas características que poseen los colaboradores para el desempeño laboral, las mismas que se pueden observar y medir, y que finalmente influirán en la productividad laboral y el logro de metas y objetivos institucionales	Esta variable sera medida por una encuesta validada por expertos.	- Conocimiento -Destrezas -Aptitudes -Procedimiento de trabajo. -Aplica experiencias adquiridas. -Disposición a colaborar. -Comportamiento orientado al grupo. -Capacidad de organización - Capacidad de toma de decisiones. -Capacidad para asumir responsabilidades.	Encuesta de elaboración propia

2.3. Población muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 28 profesionales del servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.

Personal del servicio de imagenología	Total
Tecnólogos Médicos	12
Médicos Radiólogos	8
Enfermeras	4
Médicos Rotantes	4
Total	28

Fuente: Oficina de Recursos Humanos - HRL 2019

Muestra:

Para el caso del tamaño de la muestra, por ser una población pequeña se trabajó con el 100%, siendo 28 las personas involucradas en la investigación.

Criterios de exclusión e inclusión

Criterios de inclusión

- Personal Profesionales que trabaja en el área de imagenología: tecnólogos médicos, médicos especialistas y enfermeras.

Criterios de exclusión

- Personal técnico de enfermería.
- Personal administrativo.

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

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta, el cual es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4.2. Instrumentos:

El instrumento de recolección de datos que se utilizó en la investigación es el cuestionario, previamente se tiene que haber efectuado la Operacionalización de las variables y que este guarde relación con el título, el planteamiento de problema, con los objetivos y la hipótesis (todo en correspondencia) y que estas guarden relación con el tipo y diseño de investigación, como es el presente caso, la técnica empleada para esta investigación será la encuesta y la evaluación para determinar su nivel de productividad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por lo tanto, para la variable de competencias especializadas se utilizó una encuesta para los trabajadores del área de servicio de imagenología, y para siguiente la variable que es capacitación técnica, se diseñara un plan de capacitación técnica para los profesionales que laboran en el área de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.

2.4.3. Validez

En la presente investigación se utilizó una encuesta de elaboración propia, la cual pasara por el juicio de expertos, para dar valoración al instrumento, ya que los expertos calificaran y evaluaran cada ítem por dimensión. Asimismo, será con las dos variables en estudio la cual una será una propuesta y la otra encuesta.

2.4.4. Confiabilidad

Para lo cual se aplicó una prueba piloto, que permite tomar cierta parte de la población del estudio, para editarla al programa SPSS 22, y así se determinará el alfa de crombach lo cual se verá la confiabilidad del instrumento.

En la obtención del nivel de confiabilidad del instrumento de medición utilizado en la investigación, se utilizó el coeficiente de consistencia Interna Alfa de Cronbach, determinándose que el instrumento es confiable en un nivel moderado de confiabilidad ($\alpha = 0.889$), por lo que el instrumento resulta confiable para realizar una medición objetiva en la presente investigación. Se aplicó los niveles de confiabilidad según Hernández et al (2010).

Confiabilidad de Instrumento de Variable Competencias especializadas

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	12

Fuente: se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Interpretación:

Siendo los resultados de Alfa de Cronbach superiores a 0,8 obteniéndose un valor de 0,889 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel bueno.

2.5. Procedimiento

En este estudio lo primero fue la aprobación del proyecto por la Universidad Cesar Vallejo, por lo tanto se presentó una carta dirigida a la persona encargada del servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque, para dicho persona encargada pueda brindar la autorización para la recopilación de datos que se necesitó para tabular los estadísticos de esta manera se redactará un consentimiento informado para que se más

confiable los datos que se obtendrá de la encuesta aplicada a las personas involucradas, dicho informe será de mucha ayuda a nuestra investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Mediante los métodos de análisis de datos se preparó la información obtenida y se utilizó el manejo factual de la variante 22 de programación de SPSS y los resultados se manejaron en tablas y gráficos que detallan las frecuencias y las tasas; y para la prueba de la Hipótesis, se utilizó la prueba medible de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

Como aspectos éticos se tomó en cuenta para la investigación son los determinados por Belmont, R. (1979).

Respeto a las Personas

En este estudio se aplica este principio, porque los trabajadores son libres de participar o no en el estudio, mediante su consentimiento, además a pesar de firmar pueden retirarse en cualquier momento del estudio.

Beneficencia

El concepto de tratar a las personas de una manera ética, implica no sólo respetar sus

Este estudio se aplica, porque los trabajadores no se enfrentan a ningún riesgo en la participación en el estudio. Y esta investigación se realiza para el beneficio de los pacientes atendidos.

Justicia.

Este principio señala que los participantes de la investigación tendrán garantizado un trato justo e igualatorio, la reserva de su identidad y la utilización de la información brindada para fines exclusivamente científicos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y gráficos

Tabla 1

Nivel de capacitación técnica del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	25.0
Medio	15	54.2
Alto	6	20.8
Total	24	100.0

Fuente: personal del servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque

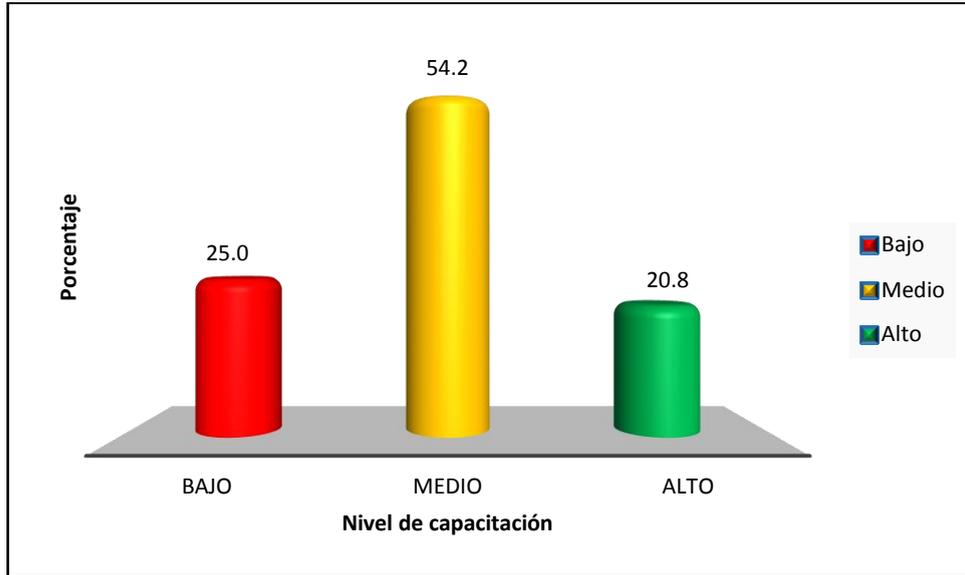


Figura 1: Nivel de capacitación técnica del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

Se observa que el nivel de capacitación técnica del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque es medio (54,2%), mientras el 25% tiene un nivel bajo y el 20,8% una capacitación de nivel alto.

Tabla 2

Competencias especializadas del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

Nivel	Competencias							
	Técnica		Metodológica		Social		Participativa	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	37.5	8	29.2	7	25.0	6	20.8
Medio	14	50.0	15	54.2	17	62.5	15	54.2
Alto	4	12.5	5	16.7	4	12.5	7	25.0
Total	28	100.0	28	100.0	28	100.0	28	100.0

Fuente: Personal del servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque

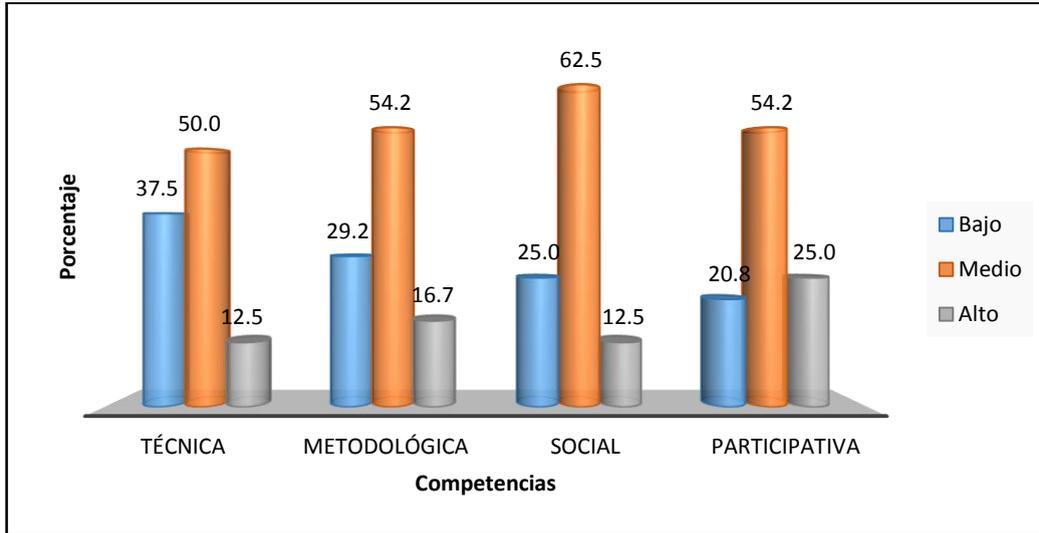


Figura 2: Competencias especializadas del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

Se observa en la tabla 2 y figura 2, que predomina el nivel medio en todas las competencias especializadas en el personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque, se encontró un mayor nivel de competencia en la competencia participativa (25%) y presentó un mayor porcentaje de nivel bajo en la competencia técnica (37,5%).

IV. DISCUSIÓN

Las competencias profesionales en el campo de la salud involucran un fuerte contenido cognitivo al conocer las técnicas de radiodiagnóstico en permanente actualización; asimismo es importante destacar las habilidades y pericias determinadas por la experiencia en la práctica imagenológica; finalmente no deja ser importante la actitud frente a la problemática del paciente, toda vez que no existe contacto con el (ella) y la relación es intrínsecamente interna con otros colegas de especialidad.

La discusión se analiza con el primer objetivo específico; determinar el nivel de capacitación técnica del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

En la tabla N°1, el 54.2% de los encuestados afirman tener un nivel medio sobre la capacitación, el 25% de los encuestados tienen un nivel bajo y el 20.8% tienen un nivel alto, ya que los trabajadores del área de imagenología la mayoría afirma que no reciben una capacitación técnica en la institución. Estos hallazgos coinciden con Delfín, O. (2009). Se tiene que el plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. Así como García (2015) indica que el potencial humano, es la base de la competitividad organizacional actual, y está constituido básicamente por las competencias de las personas, esto es, en términos simples, conocimientos, habilidades y cualidades de sus integrantes. Por lo tanto Díaz , V., & Delgado, A. (2016) señala que quien define que planificar es un proceso de organización, que dirige y coordina las competencias que se quieren lograr en el trabajador, y así poder tomar decisiones en la enseñanza de acuerdo a los contenidos para elaborar su plan de capacitación de acuerdo a los datos obtenidos en los instrumentos se puede decir que en el establecimiento se aplica la planificación, pero según la consulta a los pacientes cada quien elabora su plan y programa del aprendizaje.

Asimismo Aguilar & Marlo (2016) quien señala que la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Por otra parte, Barrientos (2009, p. 216) se refieren a la capacitación como la frecuencia de manera continua para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. A este respecto, las organizaciones exitosas brindan un importante apoyo a sus empleados para incrementar sus conocimientos y por ende sus habilidades y destrezas para un mejor desenvolvimiento en el campo laboral así como el incremento de nuevas técnicas y actitudes que ayuden a solventar los problemas que se presenten en la organización.

De igual manera, Díaz (2017, p. 202) exponen que la capacitación y el desarrollo es el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional, de tal manera afirma que son procesos que utiliza la organización para instruir a los empleados y así desarrollar sus tanto sus habilidades como conocimientos para que se desenvuelvan de mejor manera en el campo laboral.

Sobre lo expuesto por los diferentes autores, el concepto que más se adapta a este trabajo de investigación es el planteado por Chiavenato (2012) quien señala que por medio de la capacitación los empleados adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos, en pro del logro de las metas personales y organizacionales.

Por su parte, Frigo (2013, p. 225), señalan que la capacitación debe desarrollar un puente entre la fuerza laboral y la organización, además de relacionarse con ciertos principios de aprendizaje; por esta razón, gerentes y empleados deben comprender que los distintos métodos y técnicas de capacitación varían según el grado en que se utilizan tales principios.

Referente a lo señalado el ciclo de la capacitación se refiere a las técnicas de aprendizaje utilizadas por las organizaciones para llevar a cabo el proceso de adiestramiento del personal contratado por la empresa.

De acuerdo a lo anteriormente planteado los investigadores se inclinan por la teoría de Chiavenato (2010) ya que su concepto es el más adecuado para el proceso de capacitación del personal.

Al comparar las ideas de los autores antes mencionados se observó cómo sus definiciones concluyen que las detecciones de las necesidades de capacitación se refieren a determinar las insuficiencias necesitadas por los empleados de una organización.

Atendiendo a estas consideraciones, los investigadores fijan posición con lo expuesto por Chiavenato sobre la detección de necesidades de capacitación porque consideran que

es el diagnóstico preliminar de diferentes factores que se debe realizar.

Asimismo, en el segundo objetivo específico; evaluar las competencias especializadas del personal en el servicio de imagenología en del Hospital Regional Lambayeque.

En la tabla N°2, el 50% señala que tienen un nivel medio, en lo que corresponde a la competencia técnica, el 37.5% afirma tener un nivel bajo y el 12.5% un nivel alto; el 54.2% de ellos afirman que tienen un nivel medio, el 29.2% tienen un nivel bajo y el 16.7% de los encuestados tienen un nivel alto en lo que corresponde a las competencias metodológicas; el 62.5% de los encuestados afirman tener un nivel medio, el 25% un nivel bajo y el 12.5% un nivel alto concerniente a las competencias sociales; el 54.2% señalan que tienen un nivel medio, el 25% tienen un nivel alto y el 20.8% tienen un nivel bajo concerniente a las competencias participativa; por este motivo podemos observar que la competencia social abarca mucho más que las demás competencias. Estos hallazgos coinciden con Martens (2015) quien afirma que el modelo de competencias surge como una nueva modalidad de gestión, cuyo principal objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para una función determinada, las competencias laborales permiten identificar las necesidades de capacitación dentro de la organización, con la finalidad de obtener los perfiles de cargo deseados, contribuyendo, de esta manera, a la competitividad y productividad de los colaboradores. De tal manera que Ducci, M. (2010) quien señala que el personal de una organización debe comportarse de manera que ante establecidas circunstancias se sitúen hacia un mejor triunfo en las relaciones profesionales, manifestándose en la organización el logro con un espíritu dinámico y es la capacidad que proporciona a los trabajadores (os) las habilidades y perspectivas que necesitan para trabajar en colaboración con los demás.

Según Reina (2001) en respuesta a los cambios organizacionales debe haber una estrategia que contemple todas aquellas medidas dirigidas a crear las condiciones para que los trabajadores reciban capacitación y entrenamiento orientados a la visión estratégica o nuevos objetivos. Es de vital importancia que la organización considere la formación como factor estratégico integrado con la estrategia general logrando generar mayor desarrollo de los empleados generando mayor ventaja competitiva y potencialización o desarrollo de competencias.

Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada (Levy, 1997) según este autor, son además observables en la realidad del trabajo, e igualmente en situaciones de test, y ponen en práctica de manera integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Por lo tanto, las considera un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto.

Las competencias son unas características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo. (Boyatzis, 1982). Se refiere a la capacidad efectiva para llevar a cabo, exitosamente, una actividad laboral plenamente identificada (OIT 1979). Una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de desempeño o un desempeño superior en un trabajo o situación (Spencer, & Spencer, S. *Competence at work: models for superior performance*. Ed. John Wiley & Sons, 1993) Se refieren a la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (OIT 1979). Es la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello (OIT 1979).

Es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo de manera adecuada un papel, una función, una actividad o tarea (Provincia de Québec. 1979).

La adquisición y desarrollo de competencias en el campo laboral se hace cada vez más necesaria por los retos y constantes cambios que tienen las organizaciones hoy en día producto de la globalización y cambios en los diferentes sectores de la economía. Su inserción en los modelos de trabajo y desarrollo obliga a que su efectividad y ejecución se haga de manera explícita, directa y específica, pues más que enfocarse en los resultados es más conveniente trabajar en estrecha colaboración para que directores y colaboradores, desarrollen competencias que los beneficien tanto laboralmente como en el desarrollo personal (Carrasco, 2008).

Las competencias actuales y necesarias para el futuro, clasificadas por perfil profesional. Como competencias transversales destaca la necesidad de compartir un marco

teórico general sobre la disciplina y la institución. Las más enfatizadas son la gestión del conocimiento, las habilidades comunicativas, el trabajo en equipo interdisciplinario, la orientación intersectorial, los conocimientos jurídicos, las habilidades informáticas y el inglés. Es importante que cada profesional disponga de competencias específicas en su área de actuación. En las competencias específicas hay más diferencias entre técnicos y directivos. Los técnicos priorizan competencias en gestión de recursos humanos y materiales, por las dificultades que se encuentran diariamente. Los directivos dan más importancia a los valores profesionales y organizativos relacionados con la salud pública.

En esta área se presentan los conocimientos técnicos necesarios para que estos profesionales desarrollen su trabajo, y las habilidades y actitudes de carácter más instrumental.

Sobre las competencias técnicas, los participantes expresan la necesidad de la formación común, presentada en las competencias transversales. Los conocimientos sobre legislación son importantes para todos los profesionales, pero especialmente para los de protección de la salud. Por otro lado, los informantes refieren la necesidad de conocimientos en informática, sobre todo para los profesionales de mayor edad. Como habilidades, los directivos comentan que hay que mejorar la capacidad de contrastar lo que dice la norma con la realidad y de identificar intervenciones efectivas.

Toda renovación sistémica en los servicios de salud conlleva profundas transformaciones en los modelos de gestión y de atención, generando forzosamente demanda de nuevas competencias y modificando en consecuencia la estructura de los recursos humanos. Uno de los elementos definitorios de la educación permanente es su orientación hacia y desde el trabajo cotidiano, la programación del aprendizaje desde la realidad laboral y la orientación hacia la mejora del desempeño utilizando el enfoque de competencias profesionales. Sin duda las competencias constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión de recursos humanos que permiten mejorar la articulación entre gestión, trabajo y educación. Del análisis de sus diversas definiciones puede concluirse que las competencias son características permanentes conocimientos, actitudes y habilidades que la persona demuestra cuando realiza con éxito una actividad, sea laboral o de otra índole.

Las competencias son un conjunto de capacidades tales como habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas interesantes de cara a conseguir los objetivos fijados bien a nivel

empresarial o a nivel de un puesto de trabajo específico o actividad. Aunque pueden ser enfocadas de otras formas.

Las competencias genéricas son aquellas importantes para todas las personas de la empresa y que tienen relación y están alineadas con sus valores corporativos. Y es así porque son competencias que la empresa necesita en sus componentes para lograr sus objetivos. Por eso, las personas que entran en ella deben tener estas competencias que están vinculadas con las metas y los valores de la organización. Algunas de las genéricas pueden ser: trabajo en equipo, orientación al cliente, creatividad e innovación, adaptación al cambio, lealtad, sentido de la pertenencia

Las competencias específicas son las que se realizan con el propio trabajo, función o actividad que se realiza dentro de la empresa. No es necesario que las tengan todas las personas que forman parte de la empresa, sino que cada cual debe tener las propias que se requieren en su trabajo. En este caso se indican los comportamientos que se requieren para conseguir la máxima eficacia en el puesto de trabajo o área de actividad específica.

Las nuevas tendencias y desarrollos organizacionales han traído consigo múltiples metodologías, conceptos, herramientas o modelos que buscan siempre la permanencia de la compañía en el mercado y el éxito de esta misma. Todos estos cambios y desarrollos nos muestran un elemento diferenciador, el capital humano. Este es el activo más valioso, sobreponiéndose a los activos físicos y financieros, incluso sobreponiéndose a los demás intangibles. Este rasgo distintivo es la base de la competitividad organizacional actual, y está constituido básicamente por las competencias de los individuos, las que además de ser clave dentro de las competencias básicas distintivas organizacionales, son las encargadas de generar la competencia esencial, la cual es la que permite obtener las ventajas competitivas sostenibles.

En muchos casos, el problema de la gestión por competencias radica en que no es fácil convencer a la alta gerencia de que todo el esfuerzo que la metodología supone está anclado a la realidad cotidiana de la organización. Esto obedece a que en algunas ocasiones la definición de las competencias parece tener relación con el direccionamiento a largo plazo, pero no con la gestión diaria de los trabajadores. Comúnmente, las empresas son concebidas como sistemas de productos o servicios que se interrelacionan entre áreas y utilizan los procesos como elementos de gestión básicos.

El desarrollo de las competencias en personas implica todas aquellas acciones dirigidas a mejorar o adquirir habilidades necesarias para lograr los objetivos profesionales. Por tanto es fundamental que las organizaciones garanticen el desarrollo de aquellas acciones que hacen posible destacar las competencias de las personas teniendo en cuenta las necesidades propias, del cargo y de la organización.

V. CONCLUSIONES

En el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque, de un total de 28 encuestados, 15 de ellos señalan tener un nivel medio, 7 encuestados tienen un nivel bajo y 6 de ellos tienen un nivel alto. De esta manera poder concluir que los trabajadores no reciben una capacitación técnica como debería ser en dicha institución.

En el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque, de un total de 28 encuestados, 14 de ellos tienen un nivel medio, 10 de los encuestados tienen un nivel bajo y 4 de ellos opinan tener un nivel alto concerniente a la competencia técnica; asimismo, 15 de ellos señalan tener un nivel medio, 8 un nivel bajo y 5 de ellos tienen un nivel alto, conforme a las competencias metodológicas y 17 de ellos señalan tener un nivel medio, 7 un nivel bajo y 4 un nivel alto de las competencias sociales; por lo tanto, 15 de ellos señalan tener un nivel medio, 6 de ellos tienen un nivel bajo y 7 tienen un nivel alto correspondiente a las competencias participativas. Finalmente podemos concluir que predomina el nivel medio en todas las competencias especializadas en el servicio de imagenología en el Hospital Regional Lambayeque.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere realizar un seguimiento de los beneficios que se derivaran de la implementación del plan de capacitación, así como a las aplicaciones que le dan los trabajadores, a la temática incluida en el plan de capacitación, para poder evaluar si todos los conocimientos adquiridos están siendo aplicados o si deben modificarse para futuros planteamientos de capacitación.

Se recomienda al encargado del servicio de imagenología capacitar al personal en el uso de nuevas estrategias para la enseñanza/aprendizaje en el enfoque de competencias asimismo realizar un seguimiento continuo al mantenimiento de las competencias en un nivel alto.

VII. PROPUESTA

Diseño de un plan de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque 2019.

7.1. Presentación

Luego de aplicar las encuestas a los trabajadores del HRL y plantear al servicio de imagenología respecto a la posibilidad de elaborar un plan de capacitación para el Hospital Regional Lambayeque, creemos que afrontar dicho plan implicó determinar las reales necesidades de capacitación a fin de establecer mejoras de las competencias profesionales en el servicio de imagenología. Es por ello que en base a los resultados obtenidos pasamos a definir la propuesta integradora.

7.2. Desarrollo de la propuesta.

El desarrollo de la propuesta está representado por 4 temas generales a detallar:

1. Reforzar el aspecto técnico- operativo en los profesionales imagenólogos del HRL.
2. Realizar la capacitación en nuevas metodologías de abordaje imagenológico en los profesionales del HRL.
3. Gestionar el aspecto socioemocional a través de fomentar el trabajo en equipo en los profesionales de imagenología del HRL
4. Coordinar la acción participativa de otras especialidades que contribuyan a la ayuda diagnóstica en el servicio de imágenes del HRL.

Fecha:	Hora:	Lugar:
Título del tema/ Denominación	Estrategia 1: Competencias técnicas imagenológicas	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias en la gestión de las imágenes - Técnicas de imágenes efecto luminiscente - Técnicas de imágenes efecto fotográfico - Técnicas de imágenes efecto ionizante 	
Fecha:	Hora:	Lugar:
Título del tema/ Denominación	Estrategia N° 2: metodología de nuevos abordajes en imágenes	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Abordaje en modalidades de imagen diagnóstica - Abordaje en imagenología del aparato respiratorio - Abordaje en imagenología de cabeza y cuello - Abordaje en imagenología de la glándula mamaria - Abordaje en aparato gastrointestinal - Abordaje en imagenología de hígado, vías biliares y páncreas 	
Fecha:	Hora:	Lugar:
Título del tema/ Denominación	Estrategia 3: aspecto socioemocionales del trabajo en equipo de imagenología	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> -Implementación de técnicas en trabajo en equipo -Implementación de técnicas de liderazgo y coaching -Implementación de técnicas en empatía al paciente. 	
Fecha:	Hora :	Lugar:
Título del tema/ Denominación	Estrategia 4: participación diagnóstica de otras especialidades	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitación en imagenología de medicina nuclear. -Capacitación en técnicas anestésica de pacientes infantiles. 	

Referencias

- Escajadillo, G. (2011). Competencias laborales genéricas del sector salud. . Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>
- Aguilar , J., & Marlo, O. (2016). Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque . Obtenido de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf;jsessionid=4AED753B149AF9BAFF6691E5CF0F1DF9?sequence=5
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. (1ª Ed.). México: Amertown International S.A.
- Alles, M. (2009). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias. (Novena Edición ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Avendaño. (2015). Importancia de la capacitación y el adiestramiento en las empresas. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-capacitacion-y-el-adiestramiento-en-las-empresas/>
- Belmont, R. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de la investigación. Obtenido de <https://www.bioeticaweb.com/el-informe-belmont-principios-y-guías-éticas-para-la-protección-de-los-sujetos-humanos-de-investigación-18-abril-1979/>
- Barrientos, S. (2009). Detección de necesidades de capacitación en el departamento de mercadería de la empresa 7- Eleven. Licenciatura en Administración, Instituto Politécnico Nacional, México.
- Cejas, M (2015) La formación por competencias: una visión estratégica en la gestión de personas. Venezuela.
- Conexionesan. (2016). La capacitación y el desarrollo de competencias. Conexionesan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias/>
- Chavenato (2010) Administración de Recursos Humanos. Mcgraw Hill.
- Dake, J. (2004). Necesidades de Capacitación (Primera Edición ed.). México: Ediciones S.A.

- Decreto Legislativo N° 1025. (2010). Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el sector público . Obtenido de 2010: http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto_Legislativo_1025.pdf
- Delfin, O. (2009). Plan Capacitación .
- Díaz , V., & Delgado, A. (2016). Competencias Gerenciales para los Directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una Propuesta desde la Socioformación. Tesis post grado , Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo.
- Díaz. (2017). Capacitación del personal para mejorar las competencias laborales en la Institución Educativa Peruano Canadiense de la ciudad de Chiclayo. Tesis post grado , Universidad Señor de Sipan .
- Ducci, M. (2010). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Obtenido de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competencia/pdf/mexcl.pdf>
- Friego, E. (2013). Que es la capacitación técnica . Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Flores, F. (2008). Capacitación en talleres con ejes temáticos de educación ambiental. Licenciatura en Educación Ambiental. Escuela superior Politécnica de Chimborazo
- García. (2015). Desarrollo de Programas de Capacitación. . Obtenido de Gestipolis : <https://www.gestipolis.com/>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la investigación. México. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Irigoin M, Vargas Zuñiga F. (2012) Certificación de competencias: del concepto a los sistemas. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo. ;152:75-88.

- Levy Leboyer, C. Gestión de las competencias. (1997) Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Martínez, E., & Martínez, F. (2016). Capacitación por Competencia Principios y Métodos. Obtenido de http://capacitacionefectiva.cl/recursos/capacitacion_por_competencias.pdf
- Maldonado, A. (2006). Programa de capacitación dirigido a supervisores de ventas y vendedores como herramienta para los logros de la empresa de servicio, total. Tesis Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Marroquín, A. (2011). Plan de Capacitación. Tesis Licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Matos, M. (2010). Estrategias de Captación de la voluntad popular. (1ª. Ed.). Buenos Aires, Argentina: SIRIO S.A.
- McClelland. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. EE.UU: American psychologist.
- Melgar , S. (2017). Importancia de la capacitación en el desarrollo sustentable de una empresa pública del estado. Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/importancia-la-capacitacion-desarrollo-sustentable-una-empresa-publica-del-estado/>
- Mertens , L. (2015). Competencia Laboral. sistemas, surgimiento y modelos. Obtenido de https://www.oei.es/historico/etp/competencia_laboral_sistemas_mertens.pdf
- Mondy, W. y Noé, R. (2005). Administración de recursos humanos. (1ª. Ed.). México: PEARSON PRENTICE HALL.
- Nebot C; Rosales C & Borrel B (2010) competencias especializadas disponible en: <https://www.scielo.org/article/rpsp/2009.v26n2/176-183/>
- Navajo, P. (2009). Planificación estratégica. (1ª Ed.) Madrid España: NARCEA, S.A..
- Pierre, J. (2007). Como trabajar en equipo. (1ª Ed.). Madrid, España: NARCEA, S.A
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (Decima edición ed.). México: Pearson.
- Robert, M. (2008). Análisis de Metas. (Segunda Edición ed.). México: Trillas.

- Rutty, M. (2007). Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos. Tesis Doctorado, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Reza, J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. (1ª Ed.). México: PANORAMA.
- Sampieri, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. (1ª Ed.). Argentina: BRUJAS.
- Schermerhorn. (2004). Comportamiento organizacional. (Segunda ed.). México: Wiley.
- Schwartzman, K. (2010). Capacitación Laboral. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica.
- Showstack J, Lurie N, Larson E, Rothman AA, Hassmiller S (2013) Primary care: the next Renaissance. *Ann Int Med*; 138(3):268-73.
- Siliceo , A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. (Cuarta Edición ed.). México: Limusa.
- Siliceo, A. (1980). Capacitación y desarrollo personal. México : Editorial Limusa.
- Spencer , L., & Spencer , S. (1993). Competence at work, models for superior performance. United States: Wiley.
- Santillan, M. (2010). Gestión del Conocimiento. (1ª Ed.) España: NETBIBLO, S.L.
- Tejada Fernandez J, Navio Gamez A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*. 2015;37(2):1-15. Versión digital. Acceso el 15 de octubre de 2008.
- Toro, J. (2009). Relaciones Humanas. México: Internacional Thomson Cengage Learning
- Torres , A., & Torres, J. (2016). Capacitación por competencias laborales para la empresa farmacéutica Laboratories. Tesis post grado , Universidad Nacional Agraria la Molina , Bogota .
- Yllesca , A. (2018). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte - 2017. Tesis post grado, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22138?show=full>

- Vaca, K. (2009). Propuesta de un plan de capacitación para el personal que maneja los desechos hospitalarios, aplicado al hospital metropolitano de quito. Tesis Ingeniería, Universidad tecnológica equinoccial, Quito
- Vega, C. (2007). El poder del funcionario. Lima, Perú: Libtotext
- Werther, W. y Davis K. (2005) Fundamentos de dirección de empresas. España: THOMSON.
- Willnora, B. (2009). Programa de capacitación y entrenamiento para el personal administrativo y obrero adscrito al núcleo de sucre. Tesis licenciatura, Universidad de Oriente, Cumana.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta de competencias especializadas aplicada a los trabajadores que laboran en el área de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre competencias especializadas. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá con el trabajo de investigación.

Instrucciones: Marque usted la alternativa que considere de acuerdo a la siguiente escala.

Muy Acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
01	Cuento con las competencias adecuadas relacionadas con interpretación de los estudios radiológicos					
02	Considero que los estudios radiológicos que se realizan son de alta calidad					
03	Usted se considera un experto en el tipo de trabajo realiza					
04	Me gusta aprender nuevas habilidades					
05	Estoy dispuesto a capacitarme constantemente					
06	Los demás consideran que soy una persona competente y capaz de ofrecer soluciones					
07	Desarrollo estrategias de mejora continua en el desempeño de mis funciones.					
08	Cuento con los recursos suficientes para para cumplir con las exigencias del trabajo.					
09	Estoy capacitado para brindar soluciones a los problemas que se presenten en la institución					
10	Desarrollo mis actividades de trabajo de acuerdo a lo establecido en normativa vigente.					
11	Busco aprender de experiencias pasadas para mejorar los procesos de toma de decisiones.					
12	Rediseño nuevas estrategias de acuerdo a los protocolos establecidos.					
13	Soy capaz de transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a mis compañeros para resolver problemas de trabajo.					
14	Priorizo las tareas que tengo que hacer de acuerdo con su importancia y urgencia.					
15	Soy una persona cuidadosa en la obtención de imágenes radiológicas					

16	Aplico la experiencia adquirida en la solución de problemas de trabajo.					
17	Empleo un lenguaje comprensivo en la comunicación y transferencia de información a mis compañeros de trabajo.					
18	Soy una persona con iniciativa.					
19	Me gusta más trabajar en equipo que individualmente por los resultados que se obtiene.					
20	Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas de trabajo en equipo					
21	Ayudo a las personas a sentirse competentes en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos.					
22	Tengo credibilidad entre los miembros del equipo.					
23	Sugiero soluciones para resolver problemas haciendo crecer al equipo de trabajo					
24	Prefiero hacer una crítica constructiva oportuna a mi compañero de trabajo que pasa por alto alguna falta de considerable nivel de gravedad.					
25	Comparto mi conocimiento en beneficio de la institución					
26	Participó activamente en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones que implicarían cambios en el área de imagenología.					
27	Estoy dispuesto a hacer más de lo que me corresponde para lograr los objetivos.					
28	Me hago responsable de cumplir los protocolos hasta su fase final.					
29	Participó activamente en la definición del objetivos del equipo de trabajo					
30	Puedo organizar equipos de trabajo de acuerdo a las habilidades que presenta el personal y a los objetivos a conseguir.					
31	Actúo con iniciativa para mejorar la calidad de atención en el servicio de imagenología.					
32	Busco contribuir con el éxito de la institución tanto como mi realización profesional.					

Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado usuario:

A través del presente documento se solicita su participación en la investigación: Propuesta de capacitación técnica para mejorar las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque 2019..

Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá que asista en una fecha coordinada previamente, en un tiempo aproximado de 30 minutos, en el cual se le aplicará un cuestionario.

La información sobre los datos del cuestionario será confidencial los mismos que serán codificados a través de letras y números por lo tanto serán anónimas, y serán registrado únicamente por el investigador además, no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Se tomarán las medidas para proteger su información personal y no se incluirá su nombre en ningún formulario, reporte, publicaciones o cualquier futura divulgación.

La participación es voluntaria. Ud. tiene el derecho de retirar su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni implica costo alguno. No recibirá ninguna compensación por participar.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Usted puede preguntar sobre cualquier aspecto que no comprenda. El personal del estudio responderá sus preguntas antes, durante y después del estudio.

Si luego deseo realizar alguna pregunta relacionada con esta investigación, deberá comunicarse con el investigador.

Autor: Félix Alberto Torres Chaname

Por favor lea y complete si estuviera de acuerdo

He leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la presente investigación

Nombre del usuario y Firma

DNI:

Octubre, 2019

Anexo 3

Cartilla de validación

CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

1. NOMBRE DEL JUEZ	ROSSANA FLORES TIPISMANA
2. PROFESIÓN	MEDICO RADIOLOGO
TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	DRA. EN CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIDAD	RADIOLOGIA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	26 AÑOS
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
CARGO	MEDICO ASISTENCIAL
<u>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
DISEÑO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LAS COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS EN EL SERVICIO DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE	
3. NOMBRE DEL TESISTA:	Félix Alberto Torres Chaname
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario: Tipo Encuesta Contexto: Auto administrado
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Formular un diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ITEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
6. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 32 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

<p>Sobre Competencias especializadas:</p> <p>1. ¿Cuento con las competencias adecuadas relacionadas con interpretación de los estudios radiológicos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>2. ¿Considero que los estudios radiológicos que se realizan son de alta calidad?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>3. ¿Usted se considera un experto en el tipo de trabajo realiza?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>4. ¿Me gusta aprender nuevas habilidades?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>5. ¿Estoy dispuesto a capacitarme constantemente?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Los demás consideran que soy una persona competente y capaz de ofrecer soluciones?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Cuento con los recursos suficientes para para cumplir con las exigencias del trabajo.?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>9. ¿Estoy capacitado para brindar soluciones a los problemas que se presenten en la institución?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Desarrollo mis actividades de trabajo de acuerdo a lo establecido en normativa vigente?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>11. ¿Busco aprender de experiencias pasadas mejorar los procesos de toma de decisiones?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿ Rediseño nuevas estrategias de acuerdo a los protocolos establecidos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Soy capaz de transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a mis compañeros para resolver problemas de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>14. ¿Priorizo las tareas que tengo que hacer de acuerdo con su importancia y urgencia?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Soy una persona cuidadosa de los estándares establecidos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Aplico la experiencia adquirida en la solución de problemas de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>17. ¿Empleo un lenguaje comprensivo en la comunicación y transferencia de información a mis compañeros de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Soy una persona con iniciativa?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>19. ¿Me gusta más trabajar en equipo que individualmente por los resultados que se obtiene?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas de trabajo en equipo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>21. ¿Ayudo a las personas a sentirse competentes en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿Tengo credibilidad entre los miembros del equipo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿Sugiero soluciones para resolver problemas haciendo crecer al equipo de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿Prefiero hacer una crítica constructiva oportuna a mi compañero de trabajo que pasa por alto alguna falta de considerable nivel de gravedad?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>25. ¿ Comparto mi conocimiento en beneficio de la institución?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>26. ¿Participó activamente en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones que implicarían cambios en el área de imagenología?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>27. ¿Estoy dispuesto a hacer más de lo que me corresponde para lograr los objetivos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>28. ¿Me hago responsable de cumplir los protocolos hasta su fase final?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>29. ¿Participó activamente en la definición de los objetivos del equipo de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>30. ¿Puedo organizar equipos de trabajo de acuerdo a las habilidades que presenta el personal y a los objetivos a conseguir?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: right;">TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>31. ¿Actúo con iniciativa para mejorar la calidad de atención en el servicio de imagenología?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: right;">TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>32. ¿Busco contribuir al éxito de la institución tanto como mi realización profesional?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: right;">TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p style="text-align: center;">PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p style="text-align: center;">N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>7. COMENTARIO GENERALES <i>Apto para su Aplicación.</i></p>	
<p>8. OBSERVACIONES</p>	



JUEZ
SELLO Y COLEGIATURA

**CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS DE LA ENCUESTA**

1. NOMBRE DEL JUEZ	MANUEL FRANCISCO FARFAN FARFAN
2. PROFESIÓN	LIC. FISICO
TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Br. FISICA
ESPECIALIDAD	FISICO MEDICO
EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	9 AÑOS
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
CARGO	FISICO MEDICO
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	
DISEÑO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LAS COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS EN EL SERVICIO DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE	
3. NOMBRE DEL TESISISTA:	Félix Alberto Torres Chaname
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario: Tipo Encuesta Contexto: Auto administrado
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Formular un diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ITEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
6. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 32 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

<p>Sobre Competencias especializadas:</p> <p>1. ¿Cuento con las competencias adecuadas relacionadas con interpretación de los estudios radiológicos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>2. ¿Considero que los estudios radiológicos que se realizan son de alta calidad?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3. ¿Usted se considera un experto en el tipo de trabajo realiza?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4. ¿Me gusta aprender nuevas habilidades?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>5. ¿Estoy dispuesto a capacitarme constantemente?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TAX) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Los demás consideran que soy una persona competente y capaz de ofrecer soluciones?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TAX) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TAX) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Cuento con los recursos suficientes para para cumplir con las exigencias del trabajo.?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TAX) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>9. ¿Estoy capacitado para brindar soluciones a los problemas que se presenten en la institución?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Desarrollo mis actividades de trabajo de acuerdo a lo establecido en normativa vigente?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>11. ¿Busco aprender de experiencias pasadas mejorar los procesos de toma de decisiones?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿ Rediseño nuevas estrategias de acuerdo a los protocolos establecidos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Soy capaz de transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a mis compañeros para resolver problemas de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>14. ¿Priorizo las tareas que tengo que hacer de acuerdo con su importancia y urgencia?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Soy una persona cuidadosa de los estándares establecidos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Aplico la experiencia adquirida en la solución de problemas de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>17. ¿Empleo un lenguaje comprensivo en la comunicación y transferencia de información a mis compañeros de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Soy una persona con iniciativa?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>19. ¿Me gusta más trabajar en equipo que individualmente por los resultados que se obtiene?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas de trabajo en equipo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>21. ¿Ayudo a las personas a sentirse competentes en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿Tengo credibilidad entre los miembros del equipo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿Sugiero soluciones para resolver problemas haciendo crecer al equipo de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿Prefiero hacer una crítica constructiva oportuna a mi compañero de trabajo que pasa por alto alguna falta de considerable nivel de gravedad?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>25. ¿ Comparto mi conocimiento en beneficio de la institución?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>26. ¿Participó activamente en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones que implicarían cambios en el área de imagenología?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>27. ¿Estoy dispuesto a hacer más de lo que me corresponde para lograr los objetivos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>28. ¿Me hago responsable de cumplir los protocolos hasta su fase final?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>29. ¿Participó activamente en la definición de los objetivos del equipo de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>30. ¿Puedo organizar equipos de trabajo de acuerdo a las habilidades que presenta el personal y a los objetivos a conseguir?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>31. ¿Actúo con iniciativa para mejorar la calidad de atención en el servicio de imagenología?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>32. ¿Busco contribuir al éxito de la institución tanto como mi realización profesional?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>7. COMENTARIO GENERALES <i>Apto para su aplicación.</i></p>	
<p>8. OBSERVACIONES</p>	


 Lic. Manuel Francisco Fortán Fortán
 Físico Médico
 CFP N° 0305 RNE N° 034

 JUEZ
 SELLO Y COLEGIATURA

CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

1. NOMBRE DEL JUEZ	Abel Chavarry Isla
2. PROFESIÓN	Médico Cirujano
TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Magister en servicios de salud
ESPECIALIDAD	Auditoria médica
EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	5 años
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Hospital Regional Lambayeque
CARGO	Jefe del SIS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
DISEÑO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LAS COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS EN EL SERVICIO DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE	
3. NOMBRE DEL TESISISTA:	Félix Alberto Torres Chaname
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario: Tipo Encuesta Contexto: Auto administrado
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Formular un diseño de capacitación técnica para las competencias especializadas en el servicio de imagenología del Hospital Regional Lambayeque.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ITEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
6. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 10 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

<p>Sobre Competencias especializadas:</p> <p>1. ¿Cuento con las competencias adecuadas relacionadas con interpretación de los estudios radiológicos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>2. ¿Considero que los estudios radiológicos que se realizan son de alta calidad?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>3. ¿Usted se considera un experto en el tipo de trabajo realiza?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>4. ¿Me gusta aprender nuevas habilidades?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>5. ¿Estoy dispuesto a capacitarme constantemente?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Los demás consideran que soy una persona competente y capaz de ofrecer soluciones?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Cuento con los recursos suficientes para para cumplir con las exigencias del trabajo.?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>9. ¿Estoy capacitado para brindar soluciones a los problemas que se presenten en la institución?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Desarrollo mis actividades de trabajo de acuerdo a lo establecido en normativa vigente?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>11. ¿Busco aprender de experiencias pasadas mejorar los procesos de toma de decisiones?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Rediseño nuevas estrategias de acuerdo a los protocolos establecidos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Soy capaz de transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a mis compañeros para resolver problemas de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>14. ¿Priorizo las tareas que tengo que hacer de acuerdo con su importancia y urgencia?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Soy una persona cuidadosa de los estándares establecidos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿Aplico la experiencia adquirida en la solución de problemas de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>17. ¿Empleo un lenguaje comprensivo en la comunicación y transferencia de información a mis compañeros de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Soy una persona con iniciativa?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>19. ¿Me gusta más trabajar en equipo que individualmente por los resultados que se obtiene?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Me agrada colaborar con otros para alcanzar las metas de trabajo en equipo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>21. ¿Ayudo a las personas a sentirse competentes en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>22. ¿Tengo credibilidad entre los miembros del equipo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿Sugiero soluciones para resolver problemas haciendo crecer al equipo de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿Prefiero hacer una crítica constructiva oportuna a mi compañero de trabajo que pasa por alto alguna falta de considerable nivel de gravedad?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>25. ¿ Comparto mi conocimiento en beneficio de la institución?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>26. ¿Participó activamente en las reuniones de trabajo para la toma de decisiones que implicarían cambios en el área de imagenología?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>27. ¿Estoy dispuesto a hacer más de lo que me corresponde para lograr los objetivos?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>28. ¿Me hago responsable de cumplir los protocolos hasta su fase final?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>29. ¿Participó activamente en la definición de los objetivos del equipo de trabajo?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>30. ¿Puedo organizar equipos de trabajo de acuerdo a las habilidades que presenta el personal y a los objetivos a conseguir?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: right;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>31. ¿Actúo con iniciativa para mejorar la calidad de atención en la Institución?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: right;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>32. ¿Busco contribuir el éxito de la institución tanto como mi realización profesional?</p> <p>a. Muy en desacuerdo b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Muy acuerdo</p>	<p style="text-align: right;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p style="text-align: center;">PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>7. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>8. OBSERVACIONES</p>	


 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL REGIONAL LA VENTURA
 Dr. Abel Chavarry Isia
 C.M.P. 27672
 ADMISIÓN E INFORMACIÓN AL USUARIO
 Juez Experto

Imaginerología

	FORMATO	Código:
	FICHA EVALUACIÓN DE FACTIBILIDAD DEL ÁREA INVOLUCRADA	Edición N° 01
		Página 1 de 1

Chiclayo, 15 de 01 del 20 20

Criterios

Población accesible: SI (x) NO ()

Cantidad población adecuada: SI (x) NO ()

Equipos y material médico disponibles: SI (x) NO ()

Insumos de laboratorio: SI () NO () No aplica (x)

Declaración:

Yo, Victor Jaime Paredes Ramirez identificado con DNI 42818372 responsable del Unidad/servicio/Dpto/Coordinación/área: IMAGENOLOGIA luego de revisar la FACTIBILIDAD del proyecto de investigación titulado: "DISEÑO DE CAPACITACION PARA LAS COMPETENCIAS ESPECIFICAS EN EL SERVICIO DE IMAGENOLOGIA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE" CONCLUYÓ EN

Brindar Facilidades al desarrollo y ejecución: SI (x)* NO ()**

* Si es la respuesta es SI, pero tiene alguna sugerencia debe mencionarlos.
 ** Si la respuesta es NO. Debe mencionar motivos.

En ambos casos detalle los motivos y/o sugerencias:

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE

Victor Paredes Ramirez
 MEDICO RADIOLOGO
 Coordinador del Servicio

Firma y sello

Elaborado por: Dr. Cristian Díaz Vélez Dra. Milagros Barrera Bullón Lic. Génesis Guevara Vásquez	Revisado por: MSc. Blanca K. Loayza Enriquez	Aprobado por: Dr. Heber Silva Díaz
---	---	---------------------------------------