



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral
en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022

AUTOR:

Beltran Beltran, Oscar Javier ([ORCID: 0000-0002-1124-7338](https://orcid.org/0000-0002-1124-7338))

ASESORA:

Dra. Preciado Marchan, Anita Elizabeth ([ORCID: 0000-0002-1818-8174](https://orcid.org/0000-0002-1818-8174))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

**PIURA – PERÚ
2022**

Dedicatoria

A mi esposa y familia por la paciencia que tienen conmigo, comprendiendo que el tiempo que no los paso con ellos es por mi superación profesional.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme e iluminarme en este camino lleno de metas y objetivos las cuales voy cumpliendo gracias a él.

A mi familia que la amo mucho y que estan pendientes de mis triunfos para celebrarlos juntos.

Índice de contenidos

<i>Carátula</i>	<i>i</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de contenidos</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>v</i>
<i>Índice de figuras</i>	<i>vi</i>
<i>Resumen</i>	<i>vii</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>4</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>14</i>
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	<i>14</i>
3.2. <i>Variables y operacionalización</i>	<i>14</i>
3.3. <i>Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis</i>	<i>15</i>
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<i>16</i>
3.5. <i>Procedimientos</i>	<i>18</i>
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	<i>18</i>
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	<i>18</i>
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>19</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>30</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>36</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>37</i>
<i>REFERENCIAS</i>	<i>38</i>
<i>ANEXOS</i>	

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Validez de contenido</i>	17
<i>Tabla 2. Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach</i>	17
<i>Tabla 3. Determinar el nivel de las habilidades profesionales y la inducción laboral</i>	19
<i>Tabla 4. Determinar el nivel de las habilidades profesionales y los aspectos normativos</i>	20
<i>Tabla 5. Determinar el nivel de las habilidades profesionales y la capacitación</i> ...	21
<i>Tabla 6. Determinar el nivel de las habilidades profesionales y la seguridad del paciente</i>	22
<i>Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable habilidades profesionales</i>	23
<i>Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable inducción laboral</i>	24
<i>Tabla 9. Pruebas de normalidad de la hipótesis</i>	25
<i>Tabla 10. Relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022</i>	26
<i>Tabla 11. Relación entre habilidades profesionales del personal interno y los aspectos normativos en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022</i>	27
<i>Tabla 12. Relación entre habilidades profesionales del personal interno y la capacitación en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022</i>	28
<i>Tabla 13. Relación entre habilidades profesionales del personal interno y la seguridad del paciente en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022</i>	29

Índice de figuras

Figura 1. <i>Diseño de investigación</i>	14
Figura 2. <i>Distribución de los niveles de las habilidades profesionales</i>	23
Figura 3. <i>Distribución de los niveles de la inducción laboral</i>	24

Resumen

En la presente investigación se planteó el objetivo de determinar la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022. La metodología utilizada para el desarrollo del estudio y estadística fue la cuantitativa; su tipo fue básica, no experimental, con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 80 personal interno, los que fueron la misma muestra sometidos a la técnica del muestreo censal. Aplicando una encuesta y dos instrumentos adaptados de otros estudios y validados por criterio de expertos. La confiabilidad, se efectuó mediante un estudio piloto representado por 20 personal interno, procediendo realizar la prueba Alfa de Cronbach para confirmar la consistencia interna de los ítems. Los resultados indicaron que el 58% de personal interno enuncian que sus habilidades profesionales se hallan en nivel regular, 40% nivel bueno y un 3% nivel malo; asimismo, el 56% enuncian que la inducción laboral se halla en nivel regular, 36% nivel bueno y 8% nivel malo. Concluyendo que las habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral, se ha encontrado la existencia de una correlación positiva moderada 0,689 y una significancia menor a 0,01; aceptando la hipótesis alterna.

Palabras claves: habilidades profesionales, inducción laboral, seguridad del paciente, capacitación.

Abstract

In the present investigation, the objective was to determine the relationship between professional skills of internal personnel and labor induction in an Integrated Citizen Security System, Los Ríos, 2022. The methodology used for the development of the study and statistics was quantitative; its type was basic, non-experimental, with descriptive correlational design. The population consisted of 80 internal personnel, which were the same samples submitted to the documentary census technique. Applying a survey and two instruments adapted from other studies and validated by expert criteria. The reliability was carried out through a pilot study represented by 20 personal interns, proceeding to carry out the Cronbach's Alpha test to confirm the internal consistency of the elements. The results indicated that 58% of the personal intern state that their professional skills are at a regular level, 40% a good level and 3% a bad level; given that 56% state that labor induction is at a regular level, 36% a good level and 8% a bad level. Concluding that the professional skills of internal staff and labor induction, the existence of a moderate positive confirmation 0.689 and a significance of less than 0.01 has been found; accepting the alternate hypothesis.

Keywords: professional skills, job induction, patient safety, training.

I. INTRODUCCIÓN

Frente a los desafíos que el trabajo a nivel mundial, va presentando a los profesionales, se torna necesario enfatizar la centralidad de la noción de habilidades, no solamente por su vínculo directo con el empleo, sino también por sus trascendencias socioemocionales y cognoscitivas (Aristulle, 2019). Además, se torna imperativo afrontar la desigualdad, reduciendo las brechas que afectan a los trabajadores más vulnerables, y a las consecuencias de pérdida de sus empleos que de manera vertiginosa origina la automatización. Se torna preciso poner de relieve los valores y actitudes que deben promoverse en torno a la concepción de habilidades a nivel global (Inzolia, 2021). La Comisión Económica para América Latina -CEPAL, concluye además que, en estos tiempos de impetuoso debate sobre las economías, mejoramiento de habilidades profesionales se ha configurado como un débil consenso mundial. La globalización y progreso del espacio tecnológico, permitieron que la productividad de profesionales dependa de un cúmulo de habilidades complejas y en casos difíciles de lograr (CEPAL, 2020).

En América Latina, la carencia de grupo de profesionales trabajadores calificados hace que se torne más difícil superar el acceso inmediato al mundo laboral; contrastándose con la experiencia de economías del ámbito europeo, que han conseguido acrecentamientos en el ingreso per cápita al optimizar el stock y las habilidades profesionales; y desarrollar un entorno propicio a la innovación (Abramo, 2020). Casi cuatro de diez empresas en América Latina, argumentan que tienen dificultades para hallar profesionales con las habilidades apropiadas (UNESCO, 2021). En Argentina las entidades son las más afectadas, expresando 59% que luchan por contratar personal trabajador con habilidades profesionales adecuadas; en Colombia, la cifra es 50% y en Perú del 49%. Destacando que América Latina se ha posicionado como territorio con mayor brecha en cuanto habilidades profesionales (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2021).

En Ecuador el profesional del sistema sanitario novatos, ingresan al contexto del servicio de salud, haciendo frente a múltiples desafíos y presiones generadas por la fuerza de las actividades laborales que debe cumplir cabalmente, añadido a ello

un porcentaje alto de usuarios que manifiestan condiciones muy complejas y diversas patologías, la falta de especialistas, asimismo al ansia de rendimiento y recelo (Molina, 2020). Justamente, los programas y estrategias de los procesos inductivos se postergaron a causa de una enfática demanda de personal sanitario que ostentaron los nosocomios e igualmente por su actividad laboral interna que los precisa (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

En un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, se agudizó el problema en los procesos de inducción laboral, por cuanto los profesionales sanitarios nuevos, que accedían a formar parte de los equipos de la entidad de servicio sanitario, lo hacían sin recibir ningún tipo de inducción laboral encuadrado en la formalidad, debido a la inexistencia de programas estratégicos de intervención para efectuar procedimientos inductivos. El profesional sanitario, cuando ingresa a efectuar actividades laborales, se evidencia que por la deficiencia de sus habilidades profesionales, lentamente debe ir apropiándose de los procesos que demanda su función y cargo, además de adaptarse a la utilización y manejo de equipos clínicos; paulatinamente va interactuando con el personal; tampoco ejecutan pertinentemente en su totalidad las rutinas sanitarias por motivo de ignorar la normatividad, visión y misión, procedimientos y trámites administrativos. En este contexto de insuficiencias se acentúan muchas debilidades observadas en las habilidades profesionales, suscitando reclamos por parte de usuarios y muchos de sus familiares por motivo del COVID-19, protestando negativamente cuando sus pacientes no son asistidos inmediatamente por los profesionales clínicos.

Después de haber argumentado esta problemática se formuló la pregunta ¿Cuál es la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022?

El estudio se justifica en el aspecto práctico, porque aportará satisfactoriamente a los investigadores, colmando sus saberes relacionados a las habilidades profesionales y la inducción laboral en personal interno, asimismo, sus resultados contribuirán a la colectividad, accediéndoles a plantear medidas correctoras en el contexto del servicio sanitario. En el aspecto teórico, se justifica porque a través de su ejecución se logrará implementar propuestas respaldadas con un marco

teórico científico y especializado que permitirá fortalecer las actividades que se efectúan en la atención y los procedimientos que caracterizan a las funciones que desempeña el profesional de la salud. Se justificará socialmente, porque sus resultados se aplicarán enfáticamente en el Sistema Integrado de seguridad Ciudadana, pudiéndose implementar planes de mejora que implique la responsabilidad y compromiso de todos los agentes sanitarios a favor de los usuarios externos. Respecto a la justificación de tipo metodológico, auxiliará a los futuros estudiosos, admitiéndoles usar instrumentos de características validados y fiables y para recoger información en estudios que presenten afinidad con las variables comprometidas.

El objetivo general fue determinar la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022; los objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre habilidades profesionales del personal interno y los aspectos normativos en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022; 2. Establecer la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la capacitación en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022; 3. Describir la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la seguridad del paciente en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

Posteriormente, se estableció la hipótesis general que existe relación estadísticamente significativa entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022; y en relación a la hipótesis negativa: No existe relación estadísticamente significativa entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022, y las hipótesis específicas: 1. Existe relación estadísticamente positiva entre habilidades profesionales del personal interno y los aspectos normativos en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022; 2. Existe relación estadísticamente positiva entre habilidades profesionales del personal interno y la capacitación en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022; 3. Existe relación estadísticamente positiva entre habilidades profesionales del

personal interno y la seguridad del paciente en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el campo internacional se logró encontrar los estudios de:

Pinheiro (2020), en Brasil, en su estudio: «Professional skills for health promotion in caring for tuberculosis patients», proponiéndose analizar las habilidades profesionales del personal sanitarios que brinda asistencia clínica a pacientes que se le detectaron tuberculosis. Se caracterizó por ser un estudio que focalizó 7 personal clínico comprometidos en servicio a usuarios con el padecimiento citado, inspeccionados a partir de un paradigma socio céntrico, incitando las disertaciones de análisis establecido al tipo de habilidades de promoción de la salud. Sus resultados expresaron cambios en el liderazgo proactivo, de programación y agrupaciones. Concluyendo que existen determinados predomios de habilidades profesionales en disertaciones del profesional de la salud, acentuándose al profesional de enfermería en el perfeccionamiento de pericias básicas para efectuar diversas actividades que involucren óptimos momentos sanitarios, así como canalizar cambios y liderar de manera eficiente las atenciones clínicas que solicitan los pacientes que padecen alguna dolencia.

Bhandari (2020), en la India, su artículo denominado: «Identifying core competencies for practicing public health professionals: results from a Delphi exercise in Uttar Pradesh, India», proponiéndose analizar las habilidades cardinales para el usuario interno de sanitario en práctica de control y despliegue de algunos programas a para lograr desempeñarse eficazmente en el contexto sanitario gubernamental en el ámbito de recursos exiguos. Procedió a utilizar la técnica Delphi interactiva de distintas fases para dispersar grupos estipulados de habilidades en el espacio de las actividades del servicio clínico gubernativo. Se realizó entrevistas. Seguidamente se establecieron actividades y estrategias de capacitación con una duración de 24 horas y que fueron dirigida con 22 expertos de salud y otros empleados estatales. Sus conclusiones llegaron a determinar que se produjo una multiplicidad de habilidades profesionales y dominios esenciales y básicos en el ámbito sanitario estatal, consiguiendo apreciar estas habilidades

profesionales del personal de salud y formular el impulso de técnicas y actividades de capacitación transformadoras para fortificar las habilidades profesionales ansiadas.

Contreras (2019), en Perú, en su estudio: «Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2019», se formuló el propósito de instaurar el vínculo entre las competencias profesionales y productividad laboral. Se caracterizó por desarrollarse en un enfoque metodológico cuantitativo y básico, de diseño correlacional, transeccional y de tipo no experimental; representado por 91 personal de salud como muestra, considerando médicos y personal técnico; se crearon dos cuestionarios que fueron aplicados por medio de una encuesta, los que fueron validados por criterio de peritos y al mismo tiempo se sometieron al factor Alfa de Cronbach con la finalidad de estimar su nivel de confiabilidad; recurriéndose también a una estadística de nivel descriptivo e inferencial mediante la aplicación de Spearman. Sus resultados establecieron vínculo estadístico y positivo moderado estimado en $Rho=0,579$ y 95% nivel de fiabilidad entre variables estudiadas. Las conclusiones abordadas determinaron que: a) Existe correlación de carácter positiva moderada valorada con un $Rho=0,435$ y una significatividad alta entre las dos variables propuestas.

Pérez (2019), en Cuba, en su estudio: «Habilidades profesionales especializadas para la atención a la discapacidad infantil», se trazó el objetivo de analizar las habilidades profesionales. La metodología empleada incluyó las técnicas de encuestas y entrevistas y técnicas de grupo focal, así como cuestionarios refrendados por criterio de expertos. Concluyendo que es necesario brindar atención desde la formación posgraduada al despliegue de habilidades profesionales especializadas. El personal sanitario presenta insuficiencias en el perfeccionamiento de sus habilidades profesionales para afrontar la atención completa de los pacientes.

Aguilar y Cubero (2018), en Costa Rica, en su artículo: «Procesos de inducción al diagnóstico del personal de enfermería en un hospital de Costa Rica», se orientó

analizar el perfeccionamiento de procesos de inducción que fueron centrados únicamente al profesional enfermero. Caracterizado por desarrollarse como un estudio retrospectivo - exploratorio, procurando analizar el progreso pronunciado en los procesos de inducción. Fueron 184 profesionales enfermeros que constituyeron su población, a la vez se sometieron a muestreo no probabilístico a conveniencia, conllevándole a elegir a 25 de los profesionales de enfermería como grupo muestral. Sus conclusiones expresaron: a) Existen insuficientes procesos inductivos en el centro de salud, que nace desde su presentación efectuada por personal sanitario, hasta ciertas disposiciones relacionadas a las instrucciones y labores administrativos primordiales para conseguir el paulatino desarrollo de las diferentes funciones laborales. b) Se manifestó la demanda de efectuar un reinicio de diversos procesos de inducción, y al mismo tiempo mostrarlo como un ámbito inclinado al profesional de enfermería novato, con el propósito que el mencionado personal logre habilidades profesionales, destrezas, capacidades organizativas, con la finalidad de que ejerza competentemente sus funciones encomendadas en su lugar de trabajo y otorgue asistencias de inapreciable calidad mediada con la eficiente transferencia de saberes del personal sanitario experto con amplia experiencia e instruido hacia el profesional que no tiene experiencia.

Dois (2018), en Chile, en su estudio: «Formación y competencias para equipos de atención primaria desde la óptica de expertos chilenos» proponiéndose analizar habilidades profesionales, a partir de disímiles tópicos análogos a las atenciones perennes de los usuarios internos y a la notable misión de centros sanitarios, desde la perspectiva de profesionales especializados. Caracterizado por mostrarse como estudio de tipo mixto, donde se aplicó un Delphi tipo electrónico a 29 especialistas clínicos elegidos. Los resultados del estudio expresaron la propuesta con matrices de habilidades profesionales del personal, afín al servicio perenne con grupos de familia y a centros hospitalarios adelantados en tres fases. El personal especialista propone que debe contarse con un grupo calificador de profesionales idóneos en salud que ostenten habilidades profesionales referentes a la atención de salud primaria. Concluyendo que el propósito de efectuar la reorganización de sistemas sanitarios paralelos a una asistencia clínica, se

consigue exclusivamente con la intervención y participación asertiva de profesionales capacitados y puedan divisar y ejercitar singularidades y valoraciones básicas de la asistencia nosocomial. Debe existir un perfil apto y dispuesto que exprese pericias y habilidades profesionales de asistencia hospitalaria primaria que estuvo alineada a responsabilidades y responsabilidades universales asequibles mediante algunas tácticas instruccionales permanentes.

Asimismo, se hallaron hallazgos de investigaciones nacionales:

Crofford (2021), en Ecuador, en su estudio: «Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos en un hospital público de Durán-Ecuador, 2021», se propuso analizar el nexo estadístico entre los procesos de inducción y competencias profesionales clínicos. La metodología se caracterizó por ser de nivel cuantitativa, tipo básica, diseño de nivel descriptivo correlacional y no experimental. Fueron 154 usuarios internos los que fueron seleccionados censalmente para conformar la muestra de estudio, sometidos a la aplicación de una encuesta y cuestionarios validados por cinco expertos y con niveles óptimos de fiabilidad calculados por el coeficiente Alfa de Cronbach. Recolectándose, además, datos de un grupo piloto conformado por 40 profesionales, cuyo fin fue comprobar la redacción de los ítems. Sus resultados admitieron que todas las dimensiones de las dos variables presentaron una acentuada preeminencia en nivel regular. Llegando a la conclusión que existe un valor $Rho=0,332$ y además un $p\text{-valor}<0,01$, expresando correlación de carácter positiva baja que concede aceptar la hipótesis alterna

Quinde (2021), en Ecuador, en su estudio: «Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos durante COVID-19 en un Hospital Universitario Gineco-Obstétrico en Guayaquil, 2021», se propuso analizar el nexo entre proceso inductivo y competencias profesionales. Utilizando un método cuantitativa y básica, de diseño descriptivo y correlacional, y de nivel no experimental. Seleccionando 150 personal interno para conformar su muestra estadística, elegida censalmente. La recolección de la información de las variables, se procedió aplicar cuestionarios conjuntamente con instrumentos validados y con óptimos niveles de confiabilidad. Sus resultados enunciaron una valoración

Rho=0,342 y una significatividad reflejada con un p valor $p < 0,01$, indicando que existe relación positiva baja entre variables. Concluyendo el estudio: a) Existe correlación positiva y de carácter directo y baja entre los procesos inductivos y competencias profesionales, representados por significancia bilateral estimando un p valor $< 0,01$), instaurando la aceptación de la hipótesis general. b) La variable procesos inductivos fue valorada predominantemente en las dimensiones en nivel regular, reflejando la variable que el 51% expresó nivel regular, el 45% reveló nivel bueno y el 4% enunció nivel malo. c) Las habilidades profesionales fue valorada predominantemente en todas las dimensiones en nivel regular; obteniendo la variable un 57,3% expresaron nivel regular; 37% reflejaron nivel bueno y 5,3% revelaron nivel malo.

Lucio (2020), en Ecuador, en su estudio: «Proceso de inducción y desempeño laboral percibidos por usuarios internos del Hospital General Babahoyo, Ecuador, 2020», se propuso describir nexo existente entre los procesos inductivos y desempeño del profesional; caracterizada por utilizar un proceso de metodología cuantitativa; de nivel descriptivo y correlacional; además de tipo no experimental; se logró seleccionar 95 personal interno en calidad de muestra estadística, quienes fueron sometidos a la aplicación de una encuesta para recoger información de las variables; y a la vez se utilizó cuestionarios validados por el juicio y criterio de expertos y con niveles de confiabilidad aceptables proporcionados por el factor Alfa de Cronbach. Sus resultados abordados revelaron la existencia de correlación de carácter positiva moderada con una valoración Rho=0,605, y una significancia a nivel de p valor=0,000, estableciendo correlación de carácter positiva moderada entre las dos variables estudiadas. Logrando concluir que: a) El proceso de inducción en todas sus dimensiones reflejó un predominante nivel regular, donde la valoración total de la variable alcanzó 57% en el nivel regular, el 42% en nivel bueno y el 1% indicaron nivel malo. b) En la variable desempeño laboral todas sus dimensiones reflejaron una prevalencia del nivel regular, obteniendo la variable un 63% expresado en nivel regular, 35% reflejó nivel bueno y 2% enunciaron nivel malo.

Cuadra y Macancela (2017), en Ecuador, su estudio: “Evaluación de las competencias y habilidades profesionales requeridas en el mercado laboral

ecuatoriano”, su propósito estuvo centrado en evaluar competencias y habilidades profesionales que actualmente demanda el mercado de trabajo. Fue un tipo de investigación descriptiva y bibliográfica. Las conclusiones abordadas expresan que: a) El personal trabajador debe tener habilidades profesionales acorde a las demandas del mercado laboral, es decir debe ser competente y tener conocimientos amplios respecto a las funciones que va desempeñar en el área asignada. b) Las entidades de educación superiores deben articular sus mallas curriculares enfocándolas a las necesidades y tensiones que plantea el mercado de trabajo. d) El mundo globalizado no solamente necesita los conocimientos que se obtuvieron en la universidad sino también de habilidades profesionales que permitan crear nuevas ideas para optimizar los servicio que día a día demanda la sociedad.

El fundamento teórico de la variable habilidades profesionales, está basado en la “Teoría del Modelo conductista de las competencias”, sustentado por Mc Clelland, quien efectuó un trabajo con diplomáticos de gran éxito, considerando que el desempeño es un factor fundamental de las habilidades profesionales, puesto que estas logran alcanzar resultados concretos con acciones específicas en un ámbito dado por políticas, procesos y circunstancias de la organización, enfatizando que toda habilidad expresa la capacidad del sujeto y describe lo que este puede hacer. (Señas, 2008). Otro fundamento de este modelo, considera las habilidades como indicadores claves para alcanzar el éxito cuando el personal trabajador efectúa sus actividades o tareas que se le asignan, lo que determina que tanto los conocimientos como las habilidades se convierten en predictores de un óptimo desempeño laboral (Mc Clelland, 1972).

Martha Alles, respecto a la inducción laboral propone su modelo teórico denominado: «Desarrollo del talento humano basado en competencias», coherente al todo proceso de inducción laboral, recalando que está establecido por los saberes que los individuos deben conseguir desde el momento que pasa a formar parte de la entidad laboral como un trabajador más; por tanto, debe concedérsele información elemental relacionada a las instalaciones e infraestructura, normatividad, organización, políticas organizacionales, misión, seguridad, programas con sus objetivos estratégicos de optimización de salud

profesional, valores y demás factores. Asimismo, se discurre que debe otorgarse datos precisos y sucintos relacionados a la entidad clínica y al mismo tiempo que sea fundamental para comprenderla y desplegar el cargo o función a desplegar por parte del trabajador. Su conclusión más notable de este modelo teórico determinó que las disposiciones ordinarias siempre deben estar encauzadas a todo el profesional con el propósito que valoren y fortalezcan la imagen de la entidad de la salud (Alles, 2002). Existe gran cantidad de personal trabajador en las organizaciones e instituciones no consiguen compensar los múltiples requisitos clínicos porque necesitan orientaciones afanosas en aspectos sanitarios y de seguridad, centradas en instrucciones laborales seguras. Por lo tanto, variados procesos inductivos acceden integrar profesionales trabajadores en lineamientos políticos institucionales y normatividades, pero de ningún modo en sus procesos del nivel ejecutivo (Weekes, 2013).

La variable habilidades profesionales, se conceptúa como un grupo de componentes vinculados de conocimientos, técnicas, destrezas y valores congénitos de todo sujeto, originados por el cúmulo de experiencias pertinentes obtenidas adecuadamente en todo el proceso de formación y perfeccionamiento a nivel social y profesional; asimismo el sujeto puede aplicarlas integralmente y al mismo tiempo contextualizarlas en la práctica de sus actividades laborales, demostrando eficacia, creatividad e innovación (Franco, 2016). Las habilidades Profesionales están determinadas por la suma de saberes, conocimientos, destrezas y conductas necesarias para llevar a cabo tareas requeridas en un puesto establecido. Esencialmente, se trata de las cosas que el talento humano ha asimilado y que le consienten llevar a efecto su trabajo (Fernández, 2021).

Las habilidades se convierten en competencias cuando se integran las capacidades, habilidades y actitudes (Irigoyen, 2020). Se denota que una persona es competente en un área de trabajo, es porque tiene la capacidad de ejecutar sus tareas de manera excelente, en la medida que posee conocimientos, asimismo posee habilidades para manipular las herramientas básicas, demuestra buena actitud y sabe aplicar sus saberes dentro del contexto apropiado (Campos, 2019)

La dimensión técnica, de acuerdo a Gómez (2015), determinan que se muestra de manera que tiende a implicar aspectos formativos de los profesionales, adjudicándose que el mismo tiene la responsabilidad de sus actividades laborales ante el grupo social donde se desenvuelve, al mismo tiempo de contar con un amplio bagaje cognoscitivo, axiológico y actitudinal. Esta habilidad técnica del profesional le permite manejar con mucha experticia sus saberes de las tareas encomendadas y contenidos relacionados a su trabajo; es decir que denota aptitudes, capacidades y destrezas que son requeridas para desplegar sus actividades, también está permanente estudio y especialización ostentando inclinación a sus aprendizajes continuos en ámbito de su carrera profesional (Gómez, 2015). Estas habilidades profesionales técnicas son competencias específicas que demanda el puesto laboral o la actividad y se adquieren mediante la formación y experiencia en el trabajo. Es primordial que el trabajador cuente con estos conocimientos técnicos para que pueda desarrollar de eficazmente las tareas y actividades propias de su trabajo (Carter, 2021).

La dimensión metodológica, está referida a múltiples normas que permanentemente administran la realización de acciones laborales (Gómez, 2015); dado que el espacio, mayormente es el área de trabajo; pero este puede pasar las metas si el personal lo creen conveniente. También, se le concibe como una habilidad que el individuo posee para lograr aplicar procesos profesionales versátiles, tendientes a reaccionar positivamente ante cualquier evento adverso y complicaciones que se muestren en su espacio de trabajo, adaptándose rápidamente a cambios y sucesos; con mucha mesura toma decisiones para solucionar a situaciones conflictivas procediendo independientemente, exteriorizando flexibilidad y seguridad (Rondoy, 2016). También implica formas de pensar, estrategias y técnicas que permiten alcanzar los objetivos propuestos. Es necesaria para estructura la información, realizar un análisis de los conflictos, comprobar resultados y redefinir las estrategias (Zambrano, 2019).

La dimensión participativa, se define como actividades de características mancomunada donde los sujetos despliegan sus destrezas de interacción personal (Pedraza, 2021). También, se denota como un conglomerado

identificable y apreciable de destrezas que admiten el ejercicio placentero de los sujetos en circunstancias concretas de la intervención profesional (Calviño, 2019). Caracterizada además por la experticia del profesional permitiéndole participar en el ámbito interno y externo de la entidad de trabajo donde despliega sus actividades, posee la habilidad organizativa, pericia para tomar sus decisiones apropiadas y asertivas, se adjudica sus responsabilidades y compromisos y algunas funciones que se le asigna (Bunk, 1994).

La inducción es un proceso por el que transita el empleado nuevo para ser presentado a la entidad laboral y su nueva función (Acosta, 2021). No solamente incluye reunirse con los jefes y colegas de trabajo, sino también conocer las instalaciones, los ambientes y su diseño, adicional a ello recibir capacitaciones respecto al uso de sistemas de telefonía, de tecnologías informáticas y habituarse con políticas y procedimientos internos de la institución (O'Callaghan, 2021).

La variable inducción laboral, se establece como una modalidad donde la entidad de salud admite a los profesionales sanitarios novatos y los integra rápidamente a su contexto cultural y sistema organizacional accediéndoles a asumir una conducta acorde a las representaciones de la institución (Cabezas, 2021). Es un procedimiento encauzado a la socialización en la organización que pretende infundir en el personal novato formas de ideas y proceder afín a las normativas, protocolos, reglamentos, políticas e ideas establecidas en el marco interno del centro clínico (Chiavenato, 2002). Esta inducción laboral realizada al profesional sanitario está organizada en variados procesos que otorgan oportunidades para que este novato ingresante se acomode al centro de trabajo; paralelamente a su constitución al grupo de colegas de labores sea lo más rápido y viable, se brinda un espacio apropiado y propicio y logre adquirir el tipo de identificación en concordancia a la organización (Aguilar, 2018).

La dimensión denominada aspectos normativos, está determinada por aspectos legales o reglamentaciones que disponen y precisan el ejercicio imperceptible de la entidad, estos lineamientos están directamente conducidos a regular específicamente la conducta de los profesionales trabajadores y otorga medidas

concretas y precisas para alcanzar una óptima convivencia, en un ámbito donde se ejercite perenemente el respeto, empatía, proactividad, compromiso, solidaridad, asertividad, espontaneidad con el único fin que el profesional clínico, despliegue eficazmente y con alto compromiso sus actividades de asistencia sanitaria a los usuarios (Arzuza, 2021).

La dimensión denominada capacitación, se le conceptúa como grupo determinado de actividades y acciones de particularidades pedagógicas, adecuadas a ampliar sus conocimientos, técnicas, capacidades, habilidades, talentos y destrezas de los profesionales que brindan su asistencia clínica en una entidad sanitaria (Gutiérrez, 2020). Esta estrategia admite al profesional a obtener una eficiente instrucción en su puesto laboral presente y futuro, coincidiendo con las demandas de los pacientes o de la colectividad. También, se le concibe como un proceso didáctico y de formación, que para conseguir su cumplimiento toma en cuenta múltiples técnicas proyectadas para que los profesionales adquieran conocimientos extensos, habilidades, competencias y capacidades para que logren extender sus energías y concreten los objetivos institucionales (Zeron, 2017).

La dimensión denominada seguridad del paciente, es un principio primordial de la asistencia de salud que recibe todo usuario del ámbito sanitario que padece alguna enfermedad. Igualmente, existen niveles innegables de riesgo que son inherentes a las fases que se presentan generalmente en los procesos de asistencia clínica (OMS, 2020). Definida como ciertos factores establecidos, métodos, planificación e instrumentos instaurados en evidencias apropiadamente comprobadas y señaladas a depreciar incertidumbres de resistir eventos de tipo adverso, que pueden acontecer en los procedimientos de asistencia sanitaria o de mitigar sus efectos. Desde otra óptica, implicando la apreciación perenne de los tipos de riesgo conexo a la atención eficiente sanitaria para diseñar y establecer restricciones de seguridad apropiadas (MINSALUD, 2020).

La seguridad del paciente es un asunto de política crítica y al mismo tiempo es un reto significativo para los sistemas sanitarios OCDE. Diversos eventos adversos

que incitaron prejuicios podrían haberse impedido si se hubieran mantenido los protocolos de seguridad y las pautas sanitarias apropiadas (Organización para la cooperación y desarrollo económico, 2020). Brindar seguridad al paciente es evadir daños no intencionados o imprevistos cuando se está prestando la asistencia médica (Jha, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se desplegó en una metodología a nivel cuantitativo y tipo básico, porque su propósito primordial fue acrecentar los conocimientos científicos, pero sin comparar con aspectos prácticos (Hernández, 2014).

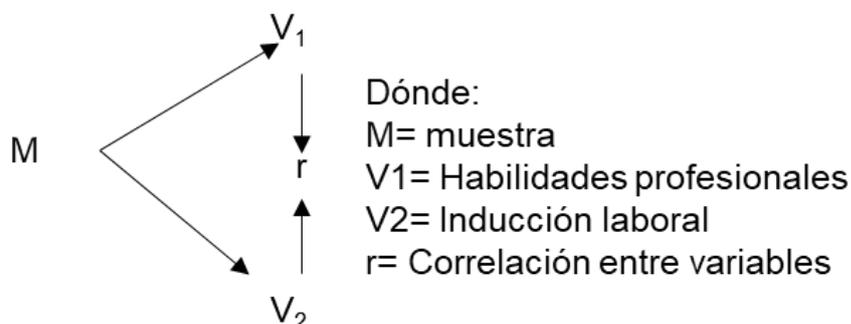
Cabe indicar que la investigación básica se caracteriza por que se pone en ejercicio el pensamiento y las operaciones mentales como la intuición, imaginación, meditación y presunción con la finalidad de crear modelos, definiciones o teorías respecto a hechos o fenómenos no visibles (Hernández, 2014).

El diseño del estudio tuvo particularidad no experimental, cuyas variables no sufrieron intromisión por parte del investigador; fue transversal porque el proceso de medición de las variables fue desplegado en un tiempo y momento determinado; además fue descriptiva correlacional porque procuró estimar y valorar la magnitud de relación entre variables y dimensiones propuestas (Vara, 2018).

El diseño investigativo estuvo representado por la presente figura:

Figura 1

Diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:** Habilidades profesionales

Las habilidades profesionales están determinadas por la suma de saberes, conocimientos, destrezas y conductas necesarias para llevar a cabo tareas requeridas en un puesto establecido. Se trata de las cosas que el talento humano ha asimilado y que le consienten llevar a efectuar su trabajo (Fernández, 2021).

- **Definición operacional:**

Conjunto de saberes, destrezas y comportamientos que permiten al sujeto efectuar actividades en su área laboral; se mide a través de las dimensiones: técnica, metodológica y participativa.

- **Indicadores:**

Innovación y liderazgo, ética y responsabilidad, uso de estrategias y procedimientos

- **Escala de medición:**

Ordinal

- **Definición conceptual:** Inducción laboral

Se establece como una modalidad donde la entidad de salud admite a los profesionales sanitarios nuevos y los integra rápidamente a su espacio cultural y sistema organizativo consintiéndoles asumir un comportamiento concordante a las perspectivas de la entidad (Cabezas, 2021).

- **Definición operacional:**

Es un proceso que guía al nuevo trabajador en la entidad de la cual entra a formar parte, tornándose indispensable por que este se familiariza con la cultura institucional, su filosofía y valores practicados. Pudiendo ser medida mediante aspectos normativos, seguridad del paciente y capacitación.

- **Indicadores:**

Actualización, normatividad, manual de seguridad del paciente y tangibilidad

- **Escala de medición:**

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

La población la constituyeron 80 personal interno en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos. Toda población estuvo determinada por un grupo constituido por el total de sujetos que ostentan particularidades cotidianas, análogos con la realidad problemática. (Hernández, 2014).

- **Criterios de inclusión:**

- a) Personal interno de ambos sexos.
- b) Personal interno que aceptaron voluntariamente participar en el estudio.

- **Criterios de exclusión:**

- a) Personal interno que no participaron en el estudio.
- b) Personal interno que no asistieron el día de la aplicación de las encuestas.

La muestra estuvo representada por 80 personal interno en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos. La muestra está determinada por una pequeña fracción de la población, la misma que se obtiene por la aplicación de técnicas estadísticas (Rodríguez, 2016). Fue un muestreo censal, el que se utilizó para determinar la muestra; es decir que todas las unidades de aprendizaje pasaron a conformar la muestra. (Cárdenas, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio, con la finalidad de obtener datos acordes a las variables focalizadas, se determinó por recurrir a la aplicación de una encuesta. Según Márquez (2016), la encuesta es una técnica cuya prioridad es recoger datos de un hecho concreto, encauzado al cumplimiento de un objetivo.

Con la finalidad de obtener datos reales de los participantes de la muestra se procedió diseñar, adaptar y aplicar cuestionarios, organizados por preguntas relacionadas a las dimensiones e indicadores planteados.

De acuerdo a Gallardo (2017), el cuestionario es un listado conformado por preguntas que se entrega a un grupo de individuos, quienes las responden de manera anónima.

Respecto al cuestionario de la variable habilidades profesionales, fue adaptado de la investigación denominada: Competencias profesionales y el desempeño laboral de profesionales sanitarios del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020; estructurado por tres dimensiones y 20 ítems; escala ordinal representada por: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Asimismo, el cuestionario de la inducción laboral, fue adaptado de la investigación: Proceso de inducción y desempeño laboral observados por personal del Hospital General Babahoyo, Ecuador, 2020; y que presentó una estructura con tres dimensiones y 17 interrogantes, escala ordinal representada por: Nunca, casi nunca, A veces, casi siempre y siempre. **Ver ficha técnica en anexos.**

La validez de los instrumentos la efectuaron expertos quienes aplicaron su juicio de valor para determinar una valoración a cada ítem que conforman el cuestionario. El proceso de validez de instrumentos es una medición relacionada a la claridad, coherencia y relevancia que presentan las preguntas planteadas, las misma que responden a las variables focalizadas (González, 2011).

Tabla 1

Validez de contenido

N°	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
01	Mg.	Victoria Patricia Altamirano Palacios	Aplicable
02	Mg.	Vanesa Ling Salazar	Aplicable
03	Mg.	Raquel Almeida Suárez	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos, estuvo determinada por la participación de un grupo piloto de 20 personal interno, donde sus resultados se estimaron con la aplicación del Coeficiente Alfa de Cronbach, consiguiéndose índices aceptables para poder aplicarlos a la muestra elegida. Toda confiabilidad significa que los cuestionarios reflejan consistentemente el constructo que se va medir al brindar el mismo puntaje si se utiliza en un lapso de tiempo o diversas administraciones (Said, 2021).

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach	N° de elementos	Niveles
0,817	20 ítems del instrumento habilidades profesionales	Bueno
0,872	17 ítems del instrumento inducción laboral	Bueno

3.5. Procedimientos

Los procedimientos en el presente estudio demandaron ejecutar las acciones siguientes: a) Adaptación de los instrumentos a partir de estudios anteriores, contextualizando las preguntas. b) Validación de los cuestionarios con la intervención de expertos. c) Envío de solicitud al director del Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana para que autorizase aplicar las encuestas. d) Diseño del consentimiento informado para ser firmado por los participantes de la muestra. e) Proceso de realización de la prueba piloto. f) Diseño del compromiso del investigador, que fue firmado asumiendo la responsabilidad de guardar discreción respecto a sus resultados que obtuvo. g) Seleccionar la muestra. h) Aplicación de encuestas. i) Proceso de sistematización y análisis de los datos recogidos a nivel estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva; posteriormente a la aplicación de las encuestas, toda la información recolectada fue codificada y transferida a bases de datos diseñadas en MS Excel y poder efectuar un análisis estadístico.

Estadística inferencial; la prueba de normalidad propuesta fue Kolmogórov-Smirnov, estimándose un nivel de significancia de 0,000 y 0,000, que son ($p < 0,05$), dando como consecuencia que el estudio demuestre distribución no normal, optando por seleccionar estadística no paramétrica representada por el factor Rho Spearman, pertinente para estimar los niveles correlacionales entre variables y sus respectivas dimensiones, con ayuda de la aplicación estadística SPSS.

3.6. Aspectos éticos

En el despliegue del estudio se contó con la autorización de la entidad sanitaria, el consentimiento informado de la muestra y el compromiso del investigador. Por otro lado, se guardó respeto irrestricto por los derechos de autor de las teorías y conceptos del marco teórico, revistas indexadas; así como salvaguardar y mantener en el anonimato los datos obtenidos del estudio. Se actuó con un trato justo sin discriminación, ni mucho menos prejuzgando a los colaboradores de la muestra. Se respetó a las personas en el marco de su integridad y autonomía (Belmont, 1978).

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Objetivo general

Tabla 3

Determinar el nivel de las habilidades profesionales y la inducción laboral

	Inducción laboral				Total
	Escala	Buena	Regular	Mala	
Habilidades profesionales	Bueno	28%	10%	2%	40%
	Regular	7%	45%	5%	57%
	Malo	1%	1%	1%	3%
	Total	36%	56%	8%	100%

Nota: Resultados porcentuales del objetivo general.

Los resultados de las habilidades profesionales se hallan en 60% entre regular y malo, igualmente, la inducción laboral manifiesta 64% entre regular y malo; es decir que el personal interno en su mayoría desconoce los procesos que demandan una inducción laboral efectiva.

Primer objetivo específico

Tabla 4

Determinar el nivel de las habilidades profesionales y los aspectos normativos

	Aspectos normativos				Total
	Escala	Buena	Regular	Mala	
Habilidades profesionales	Bueno	13%	15%	12%	40%
	Regular	10%	40%	7%	57%
	Malo	1%	1%	1%	3%
	Total	24%	56%	20%	100%

Nota: Resultados porcentuales del primer objetivo específico.

Los resultados de las habilidades profesionales se hallan en 60% entre regular y malo, igualmente, los aspectos normativos manifiestan 76% entre regular y malo; es decir que el personal interno en un alto porcentaje desconoce las normativas y demás aspectos legales que rigen a la institución.

Segundo objetivo específico

Tabla 5

Determinar el nivel de las habilidades profesionales y la capacitación

	Capacitación				Total
	Escala	Buena	Regular	Mala	
Habilidades profesionales	Bueno	27%	1%	13%	40%
	Regular	10%	42%	5%	57%
	Malo	1%	2%	0%	3%
	Total	38%	45%	18%	100%

Nota: Resultados porcentuales del tercer objetivo específico.

Los resultados de las habilidades profesionales se hallan en 60% entre regular y malo, igualmente, el aspecto capacitación exterioriza 63% entre regular y malo; es decir que el personal interno en un alto porcentaje no recibe capacitación ni actualización por parte del órgano directivo institucional.

Tercer objetivo específico

Tabla 6

Determinar el nivel de las habilidades profesionales y la seguridad del paciente

	Seguridad del paciente				Total
	Escala	Buena	Regular	Mala	
Habilidades profesionales	Bueno	33%	5%	2%	40%
	Regular	1%	55%	1%	57%
	Malo	1%	1%	1%	3%
	Total	35%	61%	4%	100%

Nota: Resultados porcentuales del tercer objetivo específico.

Los resultados de las habilidades profesionales se hallan en 60% entre regular y malo, igualmente, la seguridad del paciente, revela 65% entre regular y malo; es decir que el personal interno en un alto porcentaje no brinda las garantías de una buena seguridad del paciente.

Tabla 7

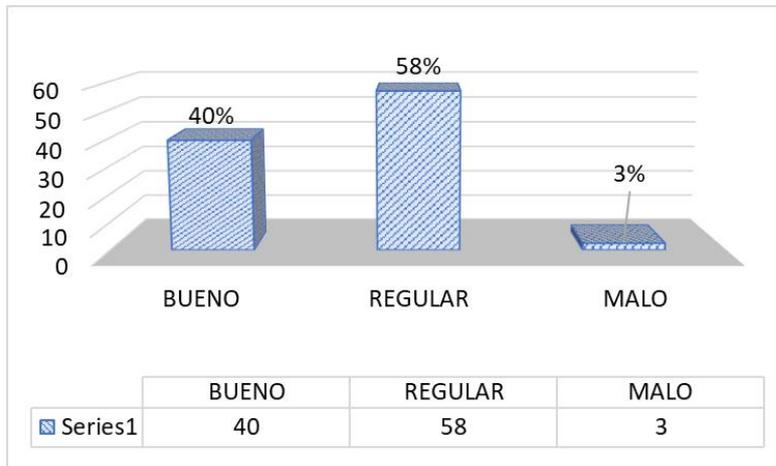
Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable habilidades profesionales

Variable	Habilidades profesionales							
	Dimensiones	Dimensión técnica		Dimensión metodológica		Dimensión participativa		Total
Escala	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	18	23	31	39	32	40	32	40
Regular	58	73	47	59	34	43	46	58
Malo	4	5	2	3	14	18	2	3
TOTAL	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota: Elaboración propia. Resultados de la variable habilidades profesionales.

Figura 2

Distribución de los niveles de las habilidades profesionales



Nota: Resultados porcentuales de habilidades profesionales

Respecto a los niveles de las dimensiones de la variable habilidades profesionales, se observa que el nivel regular muestra un predominio en todas las dimensiones. Por tanto, la variable revela que el 58% de personal interno enuncian que sus habilidades profesionales se encuentran en el nivel regular, otro 40% del mencionado personal manifiestan nivel bueno y un 3% nivel malo.

Tabla 8

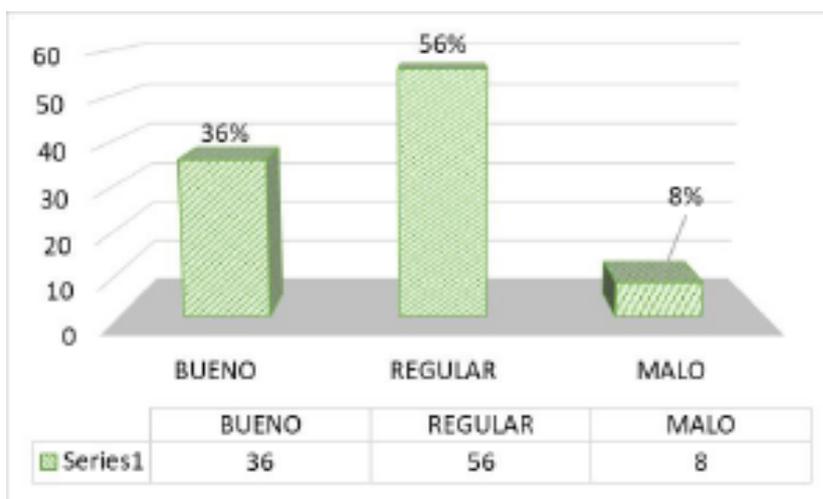
Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable inducción laboral

Variable	Inducción laboral									
	Dimensiones		Aspectos normativos		Capacitación		Seguridad del paciente		Total	
Escales	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	19	24	30	38	28	35	36	36	36	36
Regular	45	56	36	45	49	61	56	56	56	56
Malo	16	20	14	18	3	4	8	8	8	8
TOTAL	80	100	80	100	80	100	100	100	100	100

Nota: Elaboración propia. Resultados de la variable inducción laboral.

Figura 3

Distribución de los niveles de la inducción laboral



Nota: Resultados porcentuales de inducción laboral

Respecto a los niveles de las dimensiones de la variable inducción laboral se puede observar que el nivel regular muestra un predominio en todas las dimensiones. Por tanto, la variable revela que el 56% de personal interno enuncian que la inducción laboral se encuentra en el nivel regular, otro 36% del mencionado personal manifiestan nivel bueno y un 8% nivel malo.

Estadística inferencial

Normalidad de datos

Tabla 9

Pruebas de normalidad de la hipótesis

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades profesionales	,410	80	,000	,854	80	,006
Inducción laboral	,401	80	,000	,876	80	,045

Nota: Base de datos de resultados de las variables

Criterio de decisión:

Si $p < 0,05$ refutamos la H_0 y se acepta la H_1 .

Si $p > 0,05$ entonces aceptamos la H_0 y se rechaza la H_1 .

Los resultados evidencian que la muestra de la investigación fueron un total de 80 participantes, es decir fue > 50 , en tal sentido, la prueba de normalidad propuesta fue Kolmogorov-Smirnov, estimándose un nivel de significancia de 0,000 y 0,000, que son ($p < 0,05$), concluyéndose que se objeta la hipótesis H_0 , dando como consecuencia que el estudio demuestre distribución no normal, optando por seleccionar estadística no paramétrica representada por el factor Rho Spearman, pertinente para estimar los niveles correlacionales entre variables y sus respectiva dimensiones.

Hipótesis general

Tabla 10

Relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022

		Habilidades profesionales
Inducción laboral	Coefficiente de correlación Spearman	,689**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Nota: N=Muestra

Se observan resultados donde se obtuvo correlación de carácter positiva moderada entre variables, representada por el índice $Rho = 0,689$; además de una significancia al nivel 0,000 bilateral, interpretándose un p-valor $< 0,01$, lo que indicó el rechazo a la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Tabla 11

Relación entre habilidades profesionales del personal interno y los aspectos normativos en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022

		Habilidades profesionales
Aspectos normativos	Coefficiente de correlación Spearman	,691**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Nota: N=Muestra

Se observan resultados donde se obtuvo una correlación de carácter positiva moderada entre las habilidades profesionales y la dimensión aspectos normativos, representada por el índice $Rho=0,691$; además de una significancia al nivel $0,000$ bilateral, interpretándose un p-valor $<0,01$, lo que indicó el rechazo a la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Tabla 12

Relación entre habilidades profesionales del personal interno y la capacitación en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022

		Habilidades profesionales
Capacitación	Coefficiente de correlación Spearman	,618**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Nota: N=Muestra

Se observan resultados, donde se obtuvo una correlación de carácter positiva moderada entre las habilidades profesionales y la dimensión capacitación, representada por el índice $Rho=0,618$; además de una significancia al nivel 0,000 bilateral, interpretándose un p-valor $<0,01$, lo que indicó el rechazo a la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Tabla 13

Relación entre habilidades profesionales del personal interno y la seguridad del paciente en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

		Habilidades profesionales
Seguridad del paciente	Coefficiente de correlación Spearman	,503**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Nota: N=Muestra

Se observa los resultados donde se obtuvo una correlación de carácter positiva moderada entre habilidades profesionales y dimensión seguridad del paciente, representada por el índice $Rho=0,503$; además de una significancia al nivel 0,000 bilateral, interpretándose un p-valor $<0,01$, lo que indicó el rechazo a la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general fue determinar la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral, encontrándose un p-valor $<0,01$, reafirmando una correlación positiva moderada entre habilidades profesionales y la dimensión inducción laboral, representada por el índice $Rho=0,689$; determinándose que las habilidades profesionales se hallan en 60% entre regular y malo, igualmente, la inducción laboral manifiesta 64% entre regular y malo; significando que el profesional interno en su mayoría desconoce los procesos que demandan una efectiva inducción laboral, es decir que en el centro laboral no se realiza eficazmente la inducción al personal nuevo para que se familiarice con su ámbito de trabajo y con sus nuevos compañeros; impugnándose la hipótesis nula y acepta la alterna.

Resultados similares admiten mencionar los aportes de Contreras (2019), quien, en su estudio relacionado a las competencias profesionales y productividad laboral del profesional clínico, obtuvo también una correlación de carácter moderada valorada en $Rho=0,435$ y una significatividad alta entre variables propuestas; asimismo, se admite citar a Aguilar y Cubero (2018), en Costa Rica, quienes en su estudio relacionado a los procesos de inducción al diagnóstico del profesional enfermero, concluyen que existen insuficientes procesos inductivos en el centro de salud, que partía desde la exposición efectuada por personal sanitario, hasta las disposiciones relacionadas a las ilustraciones y labores administrativas primordiales para obtener el paulatino desarrollo de las diferentes tareas profesionales.

Estos resultados acceden mencionar lo fundamentado por Mc Clelland, en su modelo de la Teoría del Modelo conductista de las competencias, enfatizando que las habilidades profesionales logran alcanzar resultados concretos con acciones específicas en un ámbito dado por políticas, procesos y circunstancias de la organización, enfatizando que toda habilidad expresa la capacidad del sujeto y describe lo que este puede hacer. Por otro lado, el aporte de Martha Alles, señala que existe gran cantidad de personal trabajador en las organizaciones e instituciones que satisfacen los múltiples requisitos clínicos, porque adolecen de orientaciones afanasas en situaciones sanitarias y seguridad, centradas en instrucciones laborales seguras; ante este contexto puede deducirse que los nuevos trabajadores desde el momento que pasa a formar parte de la organización laboral como un trabajador más, se le debe conceder información básica vinculada a las instalaciones e infraestructura, normatividad, organización, políticas organizacionales, misión, seguridad, programas con propósitos estratégicos de mejora de la salud del personal, valores y demás aspectos, lo que redundarían en un mejor despliegue de sus habilidades profesionales.

El primer objetivo específico, formuló identificar la relación entre habilidades profesionales del personal interno y los aspectos normativos en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, encontrándose una correlación de carácter

positiva moderada entre las habilidades profesionales y su dimensión aspectos normativos, representada por el índice $Rho=0,691$; además de una significancia al nivel 0,000 bilateral, interpretándose un p-valor $<0,01$, lo que indicó el rechazo a la hipótesis nula; asimismo, los resultados revelaron que habilidades profesionales se hallan en 60% entre regular y malo, igualmente, los aspectos normativos manifiestan 76% entre regular y malo; por lo tanto, el personal interno en un alto porcentaje desconoce las normativas y demás aspectos legales que rigen a la institución, situación que retrasa los tramites y procedimientos que demandan los pacientes y usuarios del ámbito sanitario.

Resultados que consienten citar los aportes de Cuadra y Macancela (2017), quienes se ocuparon de investigar sobre la evaluación de competencias y habilidades profesionales que demanda el mercado laboral, donde su conclusión más resaltante sostiene que todo personal trabajador debe tener habilidades profesionales acorde a las demandas del mercado laboral, es decir debe ser competente y tener conocimientos amplios respecto a las funciones que va desempeñar en el área asignada; asimismo, Arzuza (2021) precisa que toda normatividad institucional está basada en lineamientos directamente conducidos a regular específicamente el comportamiento de profesionales y otorga mediciones concretas para alcanzar una óptima convivencia, en un ámbito donde perenemente se practique el respeto; en tal sentido se puede deducir que los lineamientos normativos sanitarios en el marco del respeto, la proactividad, la empatía y la asertividad deben ser asumidos por los profesionales sanitarios con la finalidad que efectúe un despliegue eficaz de sus habilidades profesionales demostrando mucha responsabilidad en su servicio de asistencia clínica brindada a sus pacientes. No debe perderse de vista que estas normatividades están basadas en criterios métodos, ciertos lineamientos y sistemas que determinan la manera cómo deben desarrollarse las diferentes acciones y actividades para poder conseguir los objetivos institucionales propuestos.

El segundo objetivo específico, propuso establecer la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la capacitación en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, encontrándose que las habilidades profesionales se hallan

en 60% entre regular y malo, igualmente, el aspecto capacitación exterioriza 63% entre regular y malo; es decir que el personal interno en un alto porcentaje no recibe capacitación ni actualización por parte del órgano directivo institucional toda vez que la capacitación es una estrategia trascendental que permite fortalecer los conocimientos y así lograr la optimización de las labores sanitarias. Resultados que admiten ser contrastados con Pérez (2019), en Cuba, en su estudio respecto a las habilidades profesionales para atender discapacidades infantiles, donde concluye que el personal sanitario exterioriza insuficiencias en el despliegue de sus habilidades profesionales para afrontar la atención integral de los pacientes, hecho que les crea inseguridad e incertidumbre; suscitado además que los usuarios se creen ideas negativas del servicio sanitario que despliega el centro de salud.

Cabe destacar a Fernández (2021), cuando menciona que las habilidades profesionales es la suma de conocimientos, comportamientos y destrezas necesarias para llevar a cabo tareas requeridas en un puesto establecido. Asimismo, tomamos los aportes de Crofford (2021), en Ecuador, en su estudio vinculado al proceso de inducción y competencias profesionales, quien también en sus resultados de las habilidades profesionales y proceso de inducción se evidenció un acentuado predominio en el nivel regular, concluyendo que existe un índice $Rho=0,332$ y un $p\text{-valor}<0,01$, expresando correlación de carácter positiva baja.

Por tanto, también se torna necesario recurrir a los aportes de Gutiérrez (2020), quien argumenta que la capacitación, es un grupo actividades didácticas, apropiadas para ampliar conocimientos, técnicas, capacidades, competencias, talentos y destrezas de los profesionales que brindan su asistencia clínica en una entidad sanitaria; esta situación permite deducir que la estrategia de capacitación toma en cuenta diversas técnicas que deben ser proyectadas para que el profesional adquiera saberes habilidades, competencias y capacidades con la finalidad de lograr extender sus energías y concretizar los objetivos institucionales.

El tercer objetivo específico se orientó por describir la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la seguridad del paciente en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, encontrándose que existió correlación de carácter positiva moderada entre habilidades profesionales y la dimensión seguridad del paciente, representada por $Rho=0,503$ y una significancia al nivel 0,000 bilateral p -valor $<0,01$; así también, habilidades profesionales se hallan en 60% entre regular y malo, igualmente, la seguridad del paciente, revela 65% entre regular y malo; es decir que el personal interno en un alto porcentaje no brinda las garantías de una buena seguridad del paciente; rechazando la hipótesis nula; significando

Resultados que significando que el personal interno en todo instante de su servicio que brinda a los usuarios debe poner en ejercicio sus habilidades profesionales las que deben caracterizarse por brindar seguridad y confiabilidad y que el usuario sienta satisfacción del servicio recibido; dado que si el usuario percibe una asistencia positiva y efectiva, su seguridad y confianza se verá acrecentada y por tanto se convertirá en un comunicador social eficaz sobre el servicio clínico que ofrece la entidad sanitaria.

Estos resultados fueron similares a los de Quinde (2021), en Ecuador, en su estudio concerniente al proceso de inducción y competencias profesionales de personal internos durante COVID-19, quien concluye que las habilidades profesionales fueron valorada predominantemente en sus dimensiones en el nivel regular; resultados que permiten citar a Pinheiro (2020), en Brasil, quien analizó las habilidades profesionales del personal sanitario, quien brinda su aporte cuando concluye que existen determinados dominios de habilidades profesionales en el personal de la salud, acentuándose estas en los enfermeros, cuando desarrollan sus pericias para efectuar actividades diversas que involucran servicios sanitarios eficaces, así como regularizar cambios y liderar de manera eficiente las atenciones clínicas que demandan los pacientes que muestran alguna dolencia; cabe destacar también los aportes teóricos de OMS (2020), cuando enfatiza que la seguridad del paciente es un principio esencial del servicio clínico que recibe todo paciente o usuarios que padecen cierta enfermedad, pero

no hay que dejar de lado sobre la existencia de niveles de peligro que son inseparables a las fases que se presentan en todo proceso clínico; en tal sentido se puede deducir que la seguridad del paciente es un reto de mucha significatividad para los profesionales clínicos y los sistemas sanitarios, puesto que a la aparición de algún evento adverso, deben ponerse en práctica las habilidades profesionales para impedir algún perjuicio; tornándose necesario activar los protocolos y lineamientos de seguridad. No se debe perder de vista que todo protocolo de seguridad demanda de un documento donde se han consignado estrategias pertinentes con pasos a seguir para realizar medidas protectoras y acciones de carácter seguro dentro de un ámbito.

Los antecedentes, fundamentos teóricos y conceptos hallados han fortalecido los saberes relacionados a las variables habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral ostentando la oportunidad de recolectar más conocimiento y aprendizaje referidos a otros ámbitos donde de manera semejante se ofrecen servicios hospitalarios sanitarios. Al mismo tiempo, se ha reflexionado sobre las consecuencias de las habilidades profesionales y la forma de cómo optimizarlas conjuntamente con la inducción laboral. Así también, las debilidades se exteriorizaron al momento de buscar antecedentes actualizados, los que fueron muy pocos y, por otro lado, el tiempo limitado para poder aplicar las encuestas.

La investigación asume una relevancia trascendental para la comunidad del contexto de salud, específicamente para los usuarios internos del Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana Los Ríos, partiendo desde la formulación del problema hasta los resultados obtenidos, los que fueron consecuencia de la aplicación del método de investigación científica, consiguiendo aceptar la hipótesis general, para complacencia del investigador. Es así como, los resultados del presente estudio se han convertido en aportes con respaldo científico encauzados en conocer a profundidad los efectos de las habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Obtenidos los resultados del estudio se procedió a plantear las conclusiones siguientes:

1. Referido a las variables habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad, se encontró que existe correlación de carácter positiva moderada estimada en 0,689 y una significancia menor a 0,01; aceptando la hipótesis alterna.
2. Las habilidades profesionales y los aspectos normativos presentaron una relación significativa estimada en ,691, reflejando correlación de carácter positiva moderada y p menor a 0,01.
3. Las habilidades profesionales y la capacitación demostraron relación significativa valorada en ,618, expresando correlación positiva moderada y p menor a 0,01.
4. Las habilidades profesionales y la seguridad del paciente exteriorizaron relación significativa apreciada en ,503, revelando correlación de carácter positiva moderada con p menor a 0,01.

VII. RECOMENDACIONES

1. El personal directivo facilite al personal interno una descripción respecto a las funciones en su puesto de trabajo, con el propósito que sirva de instructivo de la inducción laboral y paralelo a ello se informe respecto a las estrategias que se utilizarán para evaluar las habilidades profesionales.
2. El personal directivo promueva talleres de capacitación con profesionales especializados, donde se actualice al personal interno respecto a los aspectos normativos y otras políticas que rigen el despliegue de las habilidades profesionales.
3. El personal directivo efectúe estrategias de capacitación dirigidas al personal interno relacionadas al fortalecimiento de las habilidades profesionales y los procedimientos que intervienen en la inducción laboral.
4. El personal interno realice jornadas de reflexión de manera conjunta con la finalidad de evaluar los niveles de seguridad que se le viene proporcionando a los pacientes y plantear propuestas de mejora.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2020). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina*. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/non_paper_lais_abramo_politicas_para_enfrentar_informalidad_29_09_0_0.pdf
- Acosta, J. (2021). *Gestión de calidad en el proceso de inducción del talento humano*. Managua.
- Aguilar Montoya, C., Cubero Alpizar, C. (2018). *Procesos de inducción al diagnóstico del personal de enfermería en un hospital de Costa Rica*. Revista Scielo. Horizonte Sanitario. 17(2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200141
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de recursos humanos gestión por competencias*. Granica Editores.
- Aristulle, P. (2019). *Habilidades socioemocionales en las comunidades educativas: aportes para la formación integral*. Revista Educación. 43(2). <https://www.redalyc.org/journal/440/44058158005/html/>
- Arzuza Toro, K. (2021). *Plan basado en competencias para el proceso de Inducción y Entrenamiento del nuevo personal que se incorpore a la empresa Cámara Colombiana de la Construcción – CAMACOL, con la finalidad de dar alcance al cumplimiento de los objetivos*. Organizaciones. [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43763/Karzuzat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bhandari Sudip (2020). *Identifying core competencies for practicing public health professionals: results from a Delphi exercise in Uttar Pradesh, India*. National Library of Medicine. 20(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33203407/>
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias profesionales en la formación y perfeccionamientos profesionales de la RFA*. Revista Europea Formación Profesional.
- Cabezas, C. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. Polo del conocimiento. 6(11).
- Calviño, M. (2019). *Descubriendo la psicología*. <https://www.alfepsi.org/wp-content/uploads/2022/03/Descubriendo-la-Psicologia-2-MCalvino-Coordinador.pdf>
- Campos, F. (2019). *¿Cuáles son las competencias y habilidades más demandadas del mercado?* Revista Emprendedores. Limusa.
- Cárdenas, S. (2017). *Métodos estadísticos en la investigación social*. Argos.

- Carter, H. (2021). *Habilidades profesionales del futuro*. Revista del Conocimiento técnico. 7(34).
- CEPAL (2020). *Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Contreras, M. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38676/CONTRERAS_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crofford Morocho, J. (2021). *Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos en un hospital público de Durán-Ecuador, 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77896/Crofford_MJM-SD.pdf?sequence=1
- Cuadra Sánchez, J., y Macancela Muñoz, E. (2017). *Evaluación de las competencias y habilidades profesionales requeridas en el mercado laboral ecuatoriano*. [Tesis, Universidad Estatal de Milagro]
- Dois, A. (2018). *Formación y competencias para los equipos de atención primaria desde la mirada de expertos chilenos*. Revista PAHO. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49466>
- Fernández, M. (2021). *Habilidades profesionales más solicitadas en México*. Mc Graw Hill.
- Franco, D. (2016). *Caracterización de las competencias laborales*. Revista Tesis Psicológica. 11(1). <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139050020013.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Cendoc. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gómez, J. (2015). *Las Competencias profesionales*. Revista Mexicana de Anestesiología.
- González, Y. (2011). *Diseño, validez y confiabilidad del instrumento de observación "indicadores de pericia de la enfermera*. Revista Enfermería Universitaria. 8(1).

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000100006

- Gutiérrez, A. (2020). *Propuesta de contenidos para la capacitación en seguridad psicológica del personal de salud en trabajo directo con afectados por COVID-19*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Inzolia, Y. (2021). *Impacto de programas formativos orientados al desarrollo competencial de docentes y estudiantes: continuidad de la educación superior en situación de emergencia sanitaria por COVID-19 desde contextos virtuales*. *Revista Educación Superior y Sociedad*. 33(2). <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/v33i2-7/355>
- Irigoyen, L. (2020). *Propuesta de categorización de habilidades en estudiantes y profesionales noveles de Diseño*. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*. 82(3). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-35232020000500127&lang=pt
- Jha, A. (2018). *Presentation at the "Patient Safety – A Grand Challenge for Healthcare Professionals and Policymakers Alike"*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/patient-safety>
- Lucio Rodríguez, S. (2020). *Proceso de inducción y desempeño laboral percibidos por usuarios internos del Hospital General Babahoyo, Ecuador, 2020*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]
- Márquez, J. (2016). *Técnicas de recolección de datos*.
- Mc Clelland, D. (1972). *The achieving society*. Pickle Partners Publishing. *Revista Electrónica Educare*. 24(2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582020000200475&script=sci_arttext#B17
- MINSALUD (2020). *Seguridad del paciente*. <https://www.minsalud.gov.co/salud/CAS/Paginas/seguridad-del-paciente.aspx>
- Molina, D. (2020). *Sistemas de protección social en salud en América Latina: Organización y articulación*. COVID-19. Respuesta.

- O'Callaghan, A. (2021). What is an induction? Journal Breathe. <https://www.breathehr.com/en-gb/blog/topic/recruiting-talent/what-is-an-induction>
- OMS (2020). *Seguridad del Paciente*. https://www.who.int/topics/patient_safety/es/
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe: Avances y retrocesos ante la pandemia*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_823638.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (2020). *Informe anual 2020. La salud universal y la pandemia. Sistemas de salud resilientes. Ecuador*. Revista Iris PAHO. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/54919?locale-attribute=pt>
- Organización para la cooperación y desarrollo económico. (2020). *Patient Safety*. OCDE. <https://www.oecd.org/health/patient-safety.htm>
- Pedraza Caballero, M. (2021). Desarrollo de habilidades socioemocionales para la prevención de conductas de riesgo en adolescents. [Tesis de grado, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8464/Desarrollo%20de%20habilidades%20socioemocionales%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20de%20conductas%20de%20riesgo%20en%20adolescentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez Guerrero, M. (2019). *Habilidades profesionales especializadas para la atención a la discapacidad infantil*. Humanidades médicas. [Tesis, Universidad de Ciencias Médicas Carls J, Finlay. Facultad de Enfermería. Camaguey. Cuba. <https://www.medigraphic.com/pdfs/hummed/hm-2019/hm191f.pdf>
- Pinheiro, L. (2020). *Professional skills for health promotion in caring for tuberculosis patients*. Revista Scielo. 73(2). <https://www.scielo.br/j/reben/a/Kj86Rkvzfx3GnkmwRm8LFnx/?lang=en>
- Quinde Soriano, C. (2021). *Proceso de inducción y competencias profesionales de usuarios internos durante COVID-19 en un Hospital Universitario Gineco-Obstétrico en Guayaquil, 2021*. Revista Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3049011>

- Rondoy, H. (2016). *Dimensiones de las habilidades en un entorno profesional y empresarial*. España,
- Said, M. (2021). *Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version*. BMC Salud Bucal. <https://bmcoralhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12903-021-01811-w>
- Señas, D. (2008). *El modelo de gestión por competencias en la selección y evaluación de personal*. [Universidad tecnológica de Bolívar]
- UNESCO (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Vara, A. (2014). *7 pasos para una tesis exitosa*. USMP.
- Weekes, J. (2013). *Does your induction process comply with health and safety requirements?* Journal Health&Safety Handbook. 1(4). <https://healthandsafetyhandbook.com.au/bulletin/what-you-must-include-in-your-induction-process/>
- Zambrano, L. (2019). *Competencias metodológicas en el trabajo*. Abedul.
- Zeron, L. (2017). *La capacitación del personal de salud y la mejora en la atención*. División de Educación Continua. 55(3). <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores	Método
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	Habilidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> Dimensión técnica Dimensión metodológica Dimensión participativa 	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y liderazgo Uso de estrategias y procedimientos Ética y responsabilidad 	<p>Tipo de Investigación: Cuantitativo, aplicada.</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 80 usuarios internos</p> <p>Muestra: 80 usuarios internos</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>
¿Cuál es la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022?	<p>HA: Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p>	Determinar la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.	Inducción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos normativos Capacitación Seguridad del paciente 	<ul style="list-style-type: none"> Normatividad Actualización Manual de seguridad del paciente Tangibilidad 	
	Hipótesis específicas	Objetivos específicos				
	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades profesionales del personal interno y los aspectos normativos en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades profesionales del personal interno y la capacitación en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades profesionales del personal interno y la seguridad del paciente en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p>	<p>Identificar la relación entre habilidades profesionales del personal interno y los aspectos normativos en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la capacitación en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p> <p>Describir la relación entre habilidades profesionales del personal interno y la seguridad del paciente en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.</p>				

Anexo 2.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Habilidades profesionales	Las habilidades Profesionales están determinadas por la suma de saberes, conocimientos, destrezas y conductas necesarias para llevar a cabo tareas requeridas en un puesto establecido. Esencialmente, se trata de las cosas que el talento humano ha asimilado y que le consienten llevar efectuar su trabajo (Fernández, 2021).	Conjunto de saberes que se ponen en ejercicio para el logro de un servicio laboral. Puede medirse mediante la dimensión técnica, metodológica y participativa.	<ul style="list-style-type: none">• Dimensión técnica• Dimensión metodológica• Dimensión participativa	<ul style="list-style-type: none">• Innovación y liderazgo• Uso de estrategias y procedimientos• Ética y responsabilidad	Ordinal
V2. Inducción laboral	Es un procedimiento orientado a la socialización en la organización que pretende infundir en el profesional novato formas de pensamiento y proceder afín a las normativas, protocolos, políticas e ideas establecidas en el marco interno de institución sanitaria (Chiavenato, 2002).	Proceso encaminado a preparar al trabajador novato para que pueda familiarizarse con los procesos que se llevan a cabo en la entidad laboral. Se puede medir a través de los aspectos normativos, capacitación y seguridad del paciente.	<ul style="list-style-type: none">• Aspectos normativos• Capacitación• Seguridad del paciente	<ul style="list-style-type: none">• Normatividad• Actualización• Manuela de seguridad del paciente• Tangibilidad	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE HABILIDADES PROFESIONALES

1. Datos generales:

1.1. Código:

1.2. Sexo : M F Edad:

Instrucciones: Estimado colega a continuación se muestran una serie de preguntas las cuales te solicitamos las respuestas con responsabilidad; sólo marca con una "X" la respuesta.

Nunca 0; Casi nunca 1; Algunas veces 2; Casi siempre 3; Siempre 4

N°	DIMENSIÓN TÉCNICA	ESCALA				
		0	1	2	3	4
1	¿Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los usuarios?					
2	¿Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el centro laboral?					
3	¿Procuro orientar los resultados de mi atención de manera eficiente y eficaz?					
4	¿Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo?					
5	¿Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos de mi trabajo?					
6	¿Desarrollo el ejercicio de las funciones que desempeño con capacidades éticas y morales?					
7	¿Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los usuarios?					
8	¿Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite aportar a las buenas relaciones con los demás colegas?					
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA	0	1	2	3	4
9	¿Sustento los procedimientos de innovación durante una atención?					
10	¿Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y mi experiencia?					
11	¿Estoy consciente de los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral?					
12	¿Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del usuario?					
13	¿Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo de trabajo?					
14	¿Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo?					
15	¿Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los usuarios?					
16	¿Procuro emplear la metodología más adecuada para la atención de un usuario?					
	DIMENSIÓN PARTICIPATIVA	0	1	2	3	4
17	¿Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo?					
18	¿Poseo habilidades comunicativas y capacidad de expresión con los compañeros de labores?					
19	¿Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo?					
20	¿Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera?					

Fuente: Competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020.

CUESTIONARIO DE INDUCCIÓN LABORAL

1. Datos generales:

1.1. Código:

1.2. Sexo : M F

Edad:

Instrucciones: Estimado colega a continuación se muestran una serie de preguntas las cuales te solicitamos las respuestas con responsabilidad; sólo marca con una "X" la respuesta.

N°	DIMENS.	INDICADORES/PREGUNTAS	Nunca (0)	Casi nunca (1)	Algunas veces 2	Casi siempre (3)	Siempre (4)
		Normatividad					
01	Aspectos normativos	¿Recibió orientación en relación con las normas generales del servicio?					
02		¿Recibió orientación en relación a las normas laborales?					
03		¿Recibió orientación de normativa técnica de aislamiento?					
04		¿Recibió orientación respecto a las normas institucionales de control y prevención de infecciones?					
05		¿Recibió orientación en relación a las normas de rotulación de conexiones?					
		Actualización					
06	Capacitación	¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo invasivo?					
07		¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo no invasivo?					
08		¿Recibió capacitación en el manejo del monitor portátil para la toma de signos vitales?					
09		¿Recibió material digital o físico respecto a sus funciones de su puesto de trabajo?					
		Manual de seguridad del paciente					
10	Seguridad del paciente	¿Recibió orientación sobre la prevención de eventos adversos?					
11		¿Recibió orientación de identificación del usuario?					
12		¿Recibió orientación sobre el manejo de bombas de infusión?					
13		¿Recibió orientación sobre el uso de antibióticos profiláxicos?					
		Tangibilidad					
14	Seguridad del paciente	¿Cuándo ingresó a trabajar se le dio a conocer los ambientes e instalaciones de centro de trabajo?					
15		¿Usted fue llevado al área donde desempeñaría su trabajo?					
16		¿Fue informado respecto a los ambientes donde se reúne el personal para tratar algunas temáticas laborales?					
17		¿Fue informado que debía presentar algún inventario de lo que estaba recibiendo como muebles y equipos de su área de trabajo?					

Fuente: Instrumento adaptado de tesis (Lucio, S, 2020) "Proceso de inducción y desempeño laboral percibidos por usuarios internos del Hospital General Babahoyo, Ecuador, 2020"

Anexo 4. Matriz de validación de instrumentos

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				
									SI	NO	SI	NO			
Habilidades profesionales Las habilidades profesionales están determinadas por la suma de saberes, conocimientos, destrezas y conductas necesarias para llevar a cabo tareas requeridas en un puesto establecido. Se trata de las cosas que el talento humano ha asimilado y que le consienten llevar a efectuar su trabajo	Dimensión técnica	Innovación y liderazgo	¿Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los usuarios?						✓	✓	✓	✓			
			¿Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el centro laboral?						✓	✓	✓	✓			
			¿Procuró orientar los resultados de mi atención de manera eficiente y eficaz?						✓	✓	✓	✓			
			¿Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo?						✓	✓	✓	✓			
			¿Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos de mi trabajo?						✓	✓	✓	✓			
			¿Desarrollo el ejercicio de las funciones que desempeño con capacidades éticas y morales?						✓	✓	✓	✓			
			¿Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los usuarios?						✓	✓	✓	✓			
			¿Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite aportar a las buenas relaciones con los demás colegas?						✓	✓	✓	✓			
			¿Sustento los procedimientos de innovación durante una atención?						✓	✓	✓	✓			
			¿Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y mi experiencia?						✓	✓	✓	✓			
	Dimensión metodológica	Uso de estrategias y procedimientos	¿Estoy consciente de los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral?						✓	✓	✓	✓			
			¿Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del usuario?						✓	✓	✓	✓			
			¿Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo de trabajo?						✓	✓	✓	✓			
			¿Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo?						✓	✓	✓	✓			
			¿Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los usuarios?						✓	✓	✓	✓			
			¿Procuró emplear la metodología más adecuada para la atención de un usuario?						✓	✓	✓	✓			
			Dimensión participativa	Ética y responsabilidad	¿Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo?						✓	✓	✓	✓	
					¿Poseo habilidades comunicativas y capacidad de expresión con los compañeros de labores?						✓	✓	✓	✓	
					¿Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo?						✓	✓	✓	✓	
					¿Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera?						✓	✓	✓	✓	

Rogelio Alvarado S.
Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de habilidades profesionales"

OBJETIVO: Conocer las habilidades profesionales en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

DIRIGIDO A: Personal interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvareda Suarez Repual.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Ciencias de la Salud de la Salud.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

Rosa Alvareda S
Firma del evaluador
120566674-3

p

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		
									SI	NO	SI	NO	
Inducción laboral modalidad donde la entidad de salud admite a los profesionales sanitarios novatos y los integra rápidamente a su contexto cultural y sistema organizativo accediéndoles a asumir una conducta acorde a las perspectivas de la entidad.	Aspectos normativos	Normatividad	¿Recibió orientación en relación con las normas generales del servicio?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió orientación en relación a las normas laborales?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió orientación de normativa técnica de aislamiento?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió orientación respecto a las normas institucionales de control y prevención de infecciones?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió orientación en relación a las normas de rotulación de conexiones?						✓	✓	✓	✓	
	Capacitación	Actualización	¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo invasivo?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo no invasivo?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió capacitación en el manejo del monitor portátil para la toma de signos vitales?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió material digital o físico respecto a sus funciones de su puesto de trabajo?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió orientación sobre la prevención de eventos adversos?						✓	✓	✓	✓	
	Seguridad del paciente	Manual de seguridad	¿Recibió orientación de identificación del usuario?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió orientación sobre el manejo de bombas de infusión?						✓	✓	✓	✓	
			¿Recibió orientación sobre el uso de antibióticos profilácticos?						✓	✓	✓	✓	
			¿Cuándo ingresó a trabajar se le dio a conocer los ambientes e instalaciones de centro de trabajo?						✓	✓	✓	✓	
			¿Usted fue llevado al área donde desempeñaría su trabajo?						✓	✓	✓	✓	
	Tangibilidad	Tangibilidad	¿Fue informado respecto a los ambientes donde se reúne el personal para tratar algunas temáticas laborales?						✓	✓	✓	✓	
			¿Fue informado que debía presentar algún inventario de lo que estaba recibiendo como muebles y equipos de su área de trabajo?						✓	✓	✓	✓	
									✓	✓	✓	✓	
									✓	✓	✓	✓	
									✓	✓	✓	✓	

Rosa Alvareda S
Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Inducción Laboral"

OBJETIVO: Conocer la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022

DIRIGIDO A: Personal interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcides Suarez Roquel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Justicia de los Jueces de la Policia.

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Muy Alto	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Muy Bajo
--	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Roquel Alcides S.
Firma del evaluador
120366679-3

Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS				
									SI	NO	SI	NO			
Habilidades profesionales Las habilidades profesionales están determinadas por la suma de saberes, conocimientos, destrezas y conductas necesarias para llevar a cabo tareas requeridas en un puesto establecido. Se trata de las cosas que el talento humano ha asimilado y que le consienten llevar a efectuar su trabajo	Dimensión técnica	Innovación y liderazgo	¿Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los usuarios?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el centro laboral?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Procuró orientar los resultados de mi atención de manera eficiente y eficaz?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos de mi trabajo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Desarrollo el ejercicio de las funciones que desempeño con capacidades éticas y morales?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los usuarios?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite aportar a las buenas relaciones con los demás colegas?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Sustenté los procedimientos de innovación durante una atención?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y mi experiencia?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dimensión metodológica	Uso de estrategias y procedimientos	¿Estoy consciente de los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del usuario?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo de trabajo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los usuarios?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Procuró emplear la metodología más adecuada para la atención de un usuario?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Dimensión participativa	Ética y responsabilidad	¿Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
					¿Poseo habilidades comunicativas y capacidad de expresión con los compañeros de labores?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
					¿Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
					¿Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

DIRECCIÓN DISTRITAL 12001
 Dra. Victoria Altamirano P
 MEDICO GENERAL
 Telf: 016-1683618

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de habilidades profesionales"

OBJETIVO: Conocer las habilidades profesionales en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

DIRIGIDO A: Personal interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Altamirano Palacios Victoria Patricia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Médico - Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

VALORACIÓN:

<input checked="" type="radio"/> Muy Alto	<input type="radio"/> Alto	<input type="radio"/> Medio	<input type="radio"/> Bajo	<input type="radio"/> Muy Bajo
---	----------------------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

DIRECCIÓN DISTRITAL 12001
 Dra. Victoria Altamirano P
 MEDICO GENERAL
 Telf: 016-1683618
 Firma del evaluador

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		
									SI	NO	SI	NO	
Inducción laboral modalidad donde la entidad de salud admite a los profesionales sanitarios novatos y los integra rápidamente a su contexto cultural y sistema organizativo accediéndoles asumir una conducta acorde a las perspectivas de la entidad.	Aspectos normativos	Normatividad	¿Recibió orientación en relación con las normas generales del servicio?						X	X	X	X	
			¿Recibió orientación en relación a las normas laborales?						X	X	X	X	
			¿Recibió orientación de normativa técnica de aislamiento?						X	X	X	X	
			¿Recibió orientación respecto a las normas institucionales de control y prevención de infecciones?						X	X	X	X	
			¿Recibió orientación en relación a las normas de rotulación de conexiones?						X	X	X	X	
			¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo invasivo?						X	X	X	X	
	Capacitación	Actualización	¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo no invasivo?						X	X	X	X	
			¿Recibió capacitación en el manejo del monitor portátil para la toma de signos vitales?						X	X	X	X	
			¿Recibió material digital o físico respecto a sus funciones de su puesto de trabajo?						X	X	X	X	
			¿Recibió orientación sobre la prevención de eventos adversos?						X	X	X	X	
			¿Recibió orientación de identificación del usuario?						X	X	X	X	
			¿Recibió orientación sobre el manejo de bombas de infusión?						X	X	X	X	
	Seguridad del paciente	Tangibilidad	¿Recibió orientación sobre el uso de antibióticos profilácticos?						X	X	X	X	
			¿Cuándo ingresó a trabajar se le dio a conocer los ambientes e instalaciones de centro de trabajo?						X	X	X	X	
			¿Usted fue llevado al área donde desempeñaría su trabajo?						X	X	X	X	
			¿Fue informado respecto a los ambientes donde se reúne el personal para tratar algunas temáticas laborales?						X	X	X	X	
			¿Fue informado que debía presentar algún inventario de lo que estaba recibiendo como muebles y equipos de su área de trabajo?						X	X	X	X	

DIRECCIÓN DISTRITAL 12DO°
Dra. Victoria Altamirano
MEDICO GENERAL
Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Inducción Laboral"

OBJETIVO: Conocer la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022

DIRIGIDO A: Personal interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Victoria Patricia Altamirano Pelaez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Médico - Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

DIRECCIÓN DISTRITAL 12DO°
Dra. Victoria Altamirano
MEDICO GENERAL
Firma del evaluador

Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Habilidades profesionales Las habilidades profesionales están determinadas por la suma de saberes, conocimientos, destrezas y conductas necesarias para llevar a cabo tareas requeridas en un puesto establecido. Se trata de las cosas que el talento humano ha asimilado y que le consisten llevar a efectuar su trabajo	Dimensión técnica	Innovación y liderazgo	¿Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los usuarios?												
			¿Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el centro laboral?												
			¿Procuró orientar los resultados de mi atención de manera eficiente y eficaz?												
			¿Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo?												
			¿Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos de mi trabajo?												
			¿Desarrollo el ejercicio de las funciones que desempeño con capacidades éticas y morales?												
			¿Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los usuarios?												
			¿Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite aportar a las buenas relaciones con los demás colegas?												
			¿Sustento los procedimientos de innovación durante una atención?												
			¿Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y mi experiencia?												
	¿Estoy consciente de los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral?														
	¿Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del usuario?														
	¿Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo de trabajo?														
	¿Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo?														
	¿Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los usuarios?														
	¿Procuró emplear la metodología más adecuada para la atención de un usuario?														
	Dimensión participativa	Ética y responsabilidad	¿Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo?												
			¿Poseo habilidades comunicativas y capacidad de expresión con los compañeros de labores?												
			¿Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo?												
				¿Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera?											


Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Inducción Laboral"

OBJETIVO: Conocer la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022

DIRIGIDO A: Personal interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ling Salazar Venuesca

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Médico - Magister en Salud Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Firma del evaluador

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades profesionales del personal interno y la inducción laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		
									SI	NO	SI	NO	
Inducción laboral modalidad donde la entidad de salud admite a los profesionales sanitarios novatos y los integra rápidamente a su contexto cultural y sistema organizativo accediéndoles asumir una conducta acorde a las perspectivas de la entidad.	Aspectos normativos	Normatividad	¿Recibió orientación en relación con las normas generales del servicio?						/	/	/	/	
			¿Recibió orientación en relación a las normas laborales?						/	/	/	/	
			¿Recibió orientación de normativa técnica de aislamiento?						/	/	/	/	
			¿Recibió orientación respecto a las normas institucionales de control y prevención de infecciones?						/	/	/	/	
			¿Recibió orientación en relación a las normas de rotulación de conexiones?						/	/	/	/	
	Capacitación	Actualización	¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo invasivo?						/	/	/	/	
			¿Recibió capacitación respecto al monitoreo continuo no invasivo?						/	/	/	/	
			¿Recibió capacitación en el manejo del monitor portátil para la toma de signos vitales?						/	/	/	/	
			¿Recibió material digital o físico respecto a sus funciones de su puesto de trabajo?						/	/	/	/	
			¿Recibió orientación sobre la prevención de eventos adversos?						/	/	/	/	
	Seguridad del paciente	Manual de seguridad	¿Recibió orientación de identificación del usuario?						/	/	/	/	
			¿Recibió orientación sobre el manejo de bombas de infusión?						/	/	/	/	
			¿Recibió orientación sobre el uso de antibióticos profilácticos?						/	/	/	/	
		Tangibilidad	¿Cuándo ingresó a trabajar se le dio a conocer los ambientes e instalaciones de centro de trabajo?						/	/	/	/	
			¿Usted fue llevado al área donde desempeñaría su trabajo?						/	/	/	/	
				¿Fue informado respecto a los ambientes donde se reúne el personal para tratar algunas temáticas laborales?						/	/	/	
				¿Fue informado que debía presentar algún inventario de lo que estaba recibiendo como muebles y equipos de su área de trabajo?						/	/	/	


Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de habilidades profesionales"

OBJETIVO: Conocer las habilidades profesionales en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022.

DIRIGIDO A: Personal interno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Díaz Salazar Vanessa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Médico - Magister en Salud Ocupacional

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Muy Alto	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Muy Bajo
--	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------


Firma del evaluador

Anexo 5. Autorización para aplicación de instrumentos

SEÑOR : Jhony Quijije Mendoza
Especialista Zonal de los Servicios 2 - Salud Móvil de la
Coordinación Zonal 5 - Salud

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

Yo, Beltrán Beltrán Oscar Javier identificado con Cédula de identidad N° 1206039875 con domicilio en la ciudad de Babahoyo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que por estar realizando mis estudios de post grado en la Universidad César Vallejo y estar desarrollando mi trabajo de investigación denominado **“Habilidades Profesionales del Personal Interno y la Inducción Laboral en un Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana, Los Ríos, 2022”** y debiendo aplicar los instrumentos para recabar información, recurro a su digna persona para solicitarle el permiso correspondiente y aplicar dicha prueba a los estudiantes esta institución educativa.

Por lo expuesto, espero su comprensión y me brinde la debida atención al presente, agradeciéndole anticipadamente.

Babahoyo, 06 de Junio, del 2022



Solicitante: Firma



Aprobado: Firma

Anexo 5. Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento de habilidades profesionales

Nombre del cuestionario:	Habilidades profesionales
Autora	Beltrán Beltrán, Óscar Javier
Adaptado	Investigación: Competencias profesionales y el desempeño laboral de profesionales sanitarios del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020
Lugar	Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana Los Ríos
Fecha para aplicar	Primera semana del mes de junio
Objetivo	Determinar las habilidades profesionales del Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana Los Ríos
Dirigido a	Usuarios internos
Tiempo estimado	25 minutos
Margen de error	0,5
Estructura	Organizado por 20 ítems, 3 dimensiones y sus indicadores; con escala valorativa: ordinal

Nota: Descripción del instrumento.

Ficha técnica del instrumento de inducción laboral

Nombre del cuestionario:	Inducción laboral
Autora	Beltrán Beltrán, Óscar Javier
Adaptado	Investigación: Proceso de inducción y desempeño laboral observados por personal del Hospital General Babahoyo, Ecuador, 2020
Lugar	Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana Los Ríos
Fecha para aplicar	Primera semana del mes de junio
Objetivo	Determinar la inducción laboral del Sistema Integrado de Seguridad Ciudadana Los Ríos
Dirigido a	Usuarios internos
Tiempo estimado	25 minutos
Margen de error	0,5
Estructura	Organizado por 17 ítems, 3 dimensiones y sus indicadores; con escala valorativa: ordinal

Nota: Descripción del instrumento.

Anexo 6. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Cuadro 1. Estadísticas de fiabilidad de instrumento de habilidades profesionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,817	20

Cuadro 2. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	52,9000	106,305	,529	,803
VAR0002	53,0500	104,261	,375	,811
VAR0003	53,0000	116,421	,052	,821
VAR0004	52,8000	107,432	,431	,807
VAR0005	53,9500	115,945	,061	,822
VAR0006	52,8000	101,221	,706	,793
VAR0007	53,1500	105,924	,315	,815
VAR0008	52,8000	119,432	-,127	,834
VAR0009	52,8000	112,800	,113	,825
VAR00010	53,2000	100,905	,565	,799
VAR00011	52,8500	100,134	,650	,794
VAR00012	52,8500	107,924	,306	,814
VAR00013	52,6000	114,568	,091	,823
VAR00014	52,8500	100,661	,686	,793
VAR00015	53,0500	101,629	,540	,800
VAR00016	52,8500	109,818	,272	,815
VAR00017	52,7500	101,882	,689	,795
VAR00018	52,7500	101,882	,689	,795
VAR00019	52,8500	100,134	,650	,794
VAR00020	52,4500	113,629	,134	,821

En los cuadros 1 y 2 se puede evidenciar los resultados de la aplicación del factor Alfa de Cronbach del instrumento de la variable habilidades profesionales, donde se aprecia un índice de 0,817, concluyendo que el instrumento se ubicó en nivel Bueno, lo que indicó que era factible de ser aplicado a los participantes de la muestra.

Cuadro 3. Estadísticas de fiabilidad de instrumento de inducción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,872	17

Cuadro 4. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	45,0500	124,366	,733	,857
VAR0002	45,3500	134,450	,203	,878
VAR0003	45,0000	128,737	,522	,864
VAR0004	45,5000	122,158	,548	,863
VAR0005	45,5500	119,103	,709	,855
VAR0006	45,4000	131,305	,348	,871
VAR0007	44,8000	127,221	,600	,862
VAR0008	44,8000	127,221	,600	,862
VAR0009	45,3000	119,168	,672	,857
VAR0010	44,8000	127,221	,600	,862
VAR0011	45,5500	119,103	,709	,855
VAR0012	45,2000	129,642	,494	,866
VAR0013	45,1500	141,503	-,021	,888
VAR0014	45,4500	130,261	,316	,874
VAR0015	45,0500	124,366	,733	,857
VAR0016	45,2500	131,987	,386	,869
VAR0017	44,8000	127,221	,600	,862

En los cuadros 3 y 4 se puede evidenciar los resultados de la aplicación del factor Alfa de Cronbach del instrumento de la variable inducción laboral, donde se aprecia un índice de 0,872, concluyendo que el instrumento se ubicó en nivel Bueno, lo que indicó que era factible de ser aplicado a los participantes de la muestra.

Anexo 7. Base de datos de instrumentos aplicados

VARIABLE 1: HABILIDADES PROFESIONALES																										
N°	DIMENSIÓN TÉCNICA								DIMENSIÓN METOD								DIM PART				T. G	SEX	EDAD			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
1	2	0	2	3	1	2	2	4	##	4	1	3	2	4	1	3	1	19	1	3	3	3	10	45	M	25
2	4	4	3	4	1	4	4	3	##	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	4	16	73	M	28
3	3	4	2	4	3	4	3	4	##	2	3	4	3	4	4	3	3	26	4	4	4	2	14	67	F	37
4	2	3	2	3	2	3	4	2	##	3	3	4	3	3	2	4	2	25	3	3	3	3	12	58	M	35
5	3	1	3	2	1	3	4	2	##	1	4	1	4	4	3	4	4	25	1	1	3	4	9	53	F	45
6	2	4	2	2	2	3	3	4	##	3	2	3	2	3	3	2	2	21	3	4	3	4	14	57	M	29
7	2	1	2	3	2	1	4	4	##	3	4	2	4	4	1	4	1	23	1	1	1	3	6	48	M	52
8	1	4	3	1	1	1	1	3	##	4	1	1	2	4	1	1	4	18	4	4	1	4	13	46	F	49
9	2	0	3	2	2	1	2	3	##	1	2	1	2	3	1	2	3	15	1	0	1	1	3	33	M	47
10	3	3	3	2	1	4	0	4	##	4	0	0	4	4	4	0	3	19	2	3	4	4	13	52	F	27
11	2	0	2	3	1	3	3	3	##	0	3	4	1	3	3	3	3	20	0	0	3	0	3	40	M	45
12	4	3	3	3	1	4	4	3	##	4	4	3	4	4	4	3	3	30	4	3	4	4	15	70	F	38
13	3	3	2	4	3	4	1	2	##	2	1	4	3	3	4	1	3	21	4	3	4	2	13	56	F	41
14	4	4	4	3	2	3	4	4	##	3	3	4	0	2	3	4	4	23	3	4	3	3	13	64	M	35
15	3	4	3	4	1	3	2	2	##	1	2	3	1	1	3	2	4	17	4	4	3	1	12	51	F	27
16	4	3	2	4	2	2	0	4	##	4	0	3	2	3	2	0	3	17	0	3	2	4	9	47	F	29
17	4	1	4	3	2	2	4	1	##	3	3	4	3	2	2	3	1	21	3	1	2	3	9	51	F	52
18	3	1	3	4	3	3	1	4	##	4	1	1	4	1	3	1	1	16	0	1	3	4	8	46	F	49
19	1	4	3	1	1	4	1	1	##	4	1	1	1	1	4	1	2	15	3	4	4	4	15	46	F	47
20	3	4	3	4	3	4	4	1	##	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	14	72	F	27
21	4	4	4	4	2	3	4	4	##	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3	4	3	3	13	72	F	45
22	3	4	4	1	3	2	3	1	##	4	3	3	3	4	2	3	2	24	3	4	2	4	13	58	M	38
23	4	3	3	4	2	3	2	1	##	3	2	3	3	3	3	4	4	25	3	3	3	3	12	59	F	41
24	3	4	3	1	3	2	4	4	##	4	4	4	4	3	4	4	4	31	1	4	2	4	11	66	F	55
25	4	4	4	1	2	4	3	4	##	1	3	3	3	4	3	3	2	22	3	4	4	1	12	60	M	40
26	3	3	3	4	1	2	3	3	##	1	3	3	3	2	3	3	4	22	2	3	4	1	10	54	F	34
27	4	4	3	4	2	4	4	3	##	1	4	4	4	3	4	4	4	28	4	4	3	1	12	68	M	38
28	3	4	3	3	2	4	1	2	##	1	1	4	3	3	1	3	3	19	0	4	3	1	8	49	F	46
29	3	1	4	4	3	3	1	4	##	1	1	1	1	1	3	1	4	13	4	1	4	1	10	46	M	43
30	2	1	1	1	2	3	4	0	##	1	4	1	4	1	3	4	4	22	0	1	1	1	3	39	F	45
31	3	1	1	1	1	2	1	1	##	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	5	26	M	25
32	2	1	1	4	1	2	4	1	##	4	4	1	1	2	3	4	1	20	0	1	1	1	3	39	F	29
33	1	1	1	1	1	3	1	1	##	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	4	22	M	38	
34	4	4	4	3	3	2	3	4	##	3	3	1	3	3	3	2	2	21	3	4	4	3	14	62	F	29
35	3	1	1	4	2	2	2	2	##	4	2	1	3	4	3	2	1	20	1	1	1	1	4	41	M	34
36	1	1	2	1	1	1	2	1	##	1	2	1	1	1	1	2	3	12	4	1	1	4	10	32	M	55
37	3	1	1	1	1	3	1	3	##	1	1	2	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	4	35	F	48
38	2	2	1	4	3	3	4	4	##	4	4	4	2	1	3	4	4	26	3	2	1	4	10	59	F	34
39	4	3	4	4	2	3	1	2	##	4	1	1	4	4	4	1	2	21	3	3	1	4	11	55	M	38
40	3	3	1	3	2	4	1	0	##	2	1	1	4	4	3	1	4	20	2	3	4	2	11	48	F	46
41	4	2	4	3	1	1	3	1	##	4	3	4	3	3	3	3	4	27	2	2	1	4	9	55	M	43
42	3	2	4	1	1	4	4	1	##	4	4	1	4	3	4	4	2	26	2	2	4	4	12	58	F	49
43	2	2	1	4	1	3	1	3	##	4	1	4	4	3	3	1	4	24	2	2	4	4	12	53	F	32
44	4	2	4	4	3	1	4	3	##	3	4	4	1	1	3	4	4	24	3	2	1	3	9	58	M	38
45	4	3	1	3	3	2	2	1	##	4	2	4	2	1	4	2	4	23	0	3	1	3	7	49	F	28
46	3	0	1	4	2	1	1	1	##	4	1	3	3	1	3	1	2	18	2	0	4	3	9	40	M	51
47	2	2	4	1	3	1	4	1	##	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	2	4	1	10	58	F	34
48	3	3	4	1	2	4	1	2	##	4	1	4	4	3	3	1	4	24	3	3	3	1	10	54	F	29
49	2	3	1	4	1	2	1	4	##	4	1	3	3	4	3	1	3	22	2	3	4	1	10	50	M	35
50	4	2	1	4	2	3	4	3	##	2	4	3	2	4	3	4	3	25	2	2	4	4	12	60	M	43
51	3	2	2	3	2	2	4	2	##	4	4	1	4	3	3	4	3	26	0	2	1	3	6	52	F	29
52	4	1	4	3	3	4	3	1	##	4	3	1	3	3	3	3	1	21	4	1	1	4	10	54	F	52
53	2	3	4	3	3	4	3	3	##	4	3	3	3	2	3	3	1	22	4	3	2	4	13	60	M	49
54	4	4	3	4	1	2	1	3	##	4	1	4	4	2	3	4	1	23	4	4	3	3	14	59	F	47
55	3	4	2	4	3	4	3	4	##	2	3	4	3	3	4	3	4	26	4	4	2	3	13	66	F	27
56	2	3	2	3	2	3	4	2	##	3	4	3	4	4	4	3	2	29	3	3	1	2	9	59	M	45
57	3	1	3	2	1	4	4	2	##	1	4	1	4	4	3	4	4	25	1	1	3	2	7	52	F	38
58	2	4	2	2	2	3	3	4	##	4	3	3	2	3	3	3	4	25	3	4	2	3	12	59	M	41
59	2	1	2	3	2	3	4	4	##	3	4	2	4	4	4	3	2	26	1	1	1	4	7	54	M	45
60	1	4	3	1	1	0	1	3	##	1	1	1	2	3	1	1	3	13	4	4	2	4	14	41	F	35
61	2	4	2	2	1	4	3	4	##	4	0	3	4	3	3	3	2	22	3	3	1	3	10	54	M	38
62	4	4	3	4	1	2	4	3	##	4	4	4	4	3	3	4	2	28	1	4	2	2	9	62	F	25
63	3	4	2	4	3	4	3	4	##	2	3	3	3	4	4	3	3	25	3	4	4	3	14	66	M	55
64	2	3	2	3	2	3	4	2	##	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	3	4	3	12	62	F	48
65	3	1	3	2	1	4	4	2	##	1	4	4	4	1	3	4	4	25	4	4	3	3	14	59	M	38
66	2	4	2	2	2	1	3	4	##	3	2	4	2	1	3	3	3	21	0	4	3	4	11	52	F	31
67	2	1	2	3	2	3	4	4	##	3	4	1	4	1	4	4	2	23	4	1	4	4	13	57	F	32
68	1	4	3	1	1	0	1	3	##	4	1	1	2	1	3	1	3	16	0	1	1	1	3	33	M	41
69	2	0	3	2	2	3	2	3	##	1	2	1	2	1	3	2	3	15	1	1	1	1	4	36	F	34
70	3	3	3	2	1	2	0	4	##	4	0	1	4	1	3	0	3	16	0	1	1	1	3	37	F	28
71	2	0	2	3	1	4	3	3	##	0	3	1	1	1	3											

VARIABLE 2: INDUCCIÓN LABORAL

N°	ASP. NORMAT					CAPACITACIÓN				SEGURIDAD DEL PACIENTE												T	T.G
	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	T	10	11	12	13	14	15	16	17	T			
1	3	3	4	4	3	17	4	1	1	3	9	1	3	2	3	3	3	2	1	18	44		
2	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	4	4	4	30	65		
3	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	4	31	66		
4	3	3	4	3	4	17	4	3	3	3	13	3	4	4	3	3	3	2	3	25	55		
5	3	1	4	1	4	13	3	4	4	1	12	4	4	3	4	4	3	4	4	30	55		
6	3	3	2	3	3	14	2	4	4	4	14	4	3	3	4	3	3	2	4	26	54		
7	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	2	3	3	1	1	1	13	23		
8	1	1	4	4	1	11	3	3	3	4	13	3	1	1	4	3	1	4	3	20	44		
9	1	1	3	1	1	7	2	3	3	0	8	3	1	1	3	3	1	1	3	16	31		
10	4	0	3	2	3	12	1	4	4	3	12	4	3	1	3	2	4	4	4	25	49		
11	3	4	3	0	1	11	0	3	3	0	6	3	1	4	3	0	3	3	3	20	37		
12	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	12	3	4	3	3	4	4	3	3	27	57		
13	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	12	3	4	4	2	0	4	3	3	23	54		
14	3	4	4	3	3	17	3	4	4	4	15	4	3	4	0	3	3	4	4	25	57		
15	3	3	4	4	1	15	3	4	4	4	15	4	1	3	4	4	3	3	4	26	56		
16	2	3	3	0	1	9	3	3	3	3	12	3	1	3	0	0	2	3	3	15	36		
17	2	4	1	3	1	11	4	1	1	1	7	1	1	2	3	3	2	1	1	14	32		
18	3	1	1	0	0	5	1	4	4	1	10	4	0	2	4	0	3	4	4	21	36		
19	4	1	2	3	4	14	3	4	4	4	15	4	4	3	0	3	4	2	4	24	53		
20	4	4	4	2	3	17	1	4	4	4	13	4	3	4	3	2	4	2	4	26	56		
21	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	0	3	3	4	4	26	60		
22	2	3	2	3	4	14	1	4	4	4	13	4	4	3	3	3	2	2	4	25	52		
23	3	3	4	3	3	16	1	3	3	3	10	3	3	2	2	3	3	4	3	23	49		
24	2	4	4	1	3	14	1	4	4	4	13	4	3	3	3	3	3	1	4	24	51		
25	4	3	2	3	4	16	2	4	4	4	14	4	4	3	3	3	2	2	4	25	55		
26	4	3	4	2	4	17	2	3	3	3	11	3	4	3	3	2	3	2	3	23	51		
27	3	4	4	4	1	16	3	4	4	4	15	4	1	4	3	4	3	4	4	27	58		
28	3	4	3	0	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	3	0	3	3	4	25	55		
29	4	1	4	4	1	14	1	1	1	1	4	1	1	1	2	4	3	4	1	17	35		
30	1	1	4	0	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	4	0	3	4	1	15	26		
31	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	2	1	8	19		
32	1	1	1	0	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	4	0	3	4	1	15	24		
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	3	1	1	9	18		
34	4	1	2	3	1	11	2	4	4	4	14	4	1	1	1	3	4	2	4	20	45		
35	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	2	1	0	1	2	1	1	9	19		
36	1	1	3	4	4	13	2	1	1	1	5	1	4	1	1	4	3	3	1	18	36		
37	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	2	3	2	1	2	1	13	23		
38	1	4	4	3	1	13	4	2	2	2	10	2	1	4	1	3	3	4	2	20	43		
39	1	1	2	3	4	11	1	3	3	3	10	3	4	1	4	3	3	2	3	23	44		
40	4	1	4	2	1	12	1	3	3	3	10	3	1	1	2	2	4	4	3	20	42		
41	1	4	4	2	1	12	2	1	1	2	6	4	1	4	3	2	3	4	2	23	41		
42	4	1	2	2	4	13	2	4	4	2	12	4	4	1	3	2	3	2	2	21	46		
43	4	4	4	2	4	18	2	4	4	2	12	4	4	4	2	2	3	4	2	25	55		
44	1	4	4	3	1	13	3	1	1	2	7	3	1	4	3	3	4	4	2	24	44		
45	1	4	4	0	4	13	4	1	1	3	9	4	4	4	3	0	3	4	3	25	47		
46	4	3	2	2	4	15	1	4	4	0	9	4	4	3	1	4	3	2	0	21	45		
47	4	3	4	3	1	15	1	4	4	2	11	4	1	3	1	4	3	4	2	22	48		
48	3	4	4	3	1	15	2	3	3	3	11	4	1	4	4	3	3	4	3	26	52		
49	4	3	3	2	4	16	2	4	4	3	13	4	4	3	4	3	3	2	3	26	55		
50	4	3	3	2	1	13	1	4	4	2	11	2	1	3	1	3	4	4	2	20	44		
51	1	1	3	0	1	6	2	1	1	2	6	4	1	1	4	1	3	2	2	18	30		
52	1	1	1	4	3	10	4	1	1	1	7	4	3	1	1	1	3	4	1	18	35		
53	2	3	1	4	3	13	4	2	2	3	11	4	3	3	4	1	3	4	3	25	49		
54	3	4	1	4	3	15	4	3	3	4	14	4	3	4	2	4	3	4	4	28	57		
55	2	4	4	4	4	18	4	2	2	4	12	2	4	4	4	3	4	3	4	28	58		
56	1	3	3	3	4	14	4	1	1	3	9	3	4	3	3	4	4	4	3	28	51		
57	3	1	4	1	1	10	3	3	3	1	10	1	1	1	1	4	1	4	1	14	34		
58	2	3	4	3	3	15	2	2	2	4	10	4	3	3	2	3	3	2	4	24	49		
59	1	2	3	1	0	7	1	1	1	1	4	3	0	2	1	3	1	1	1	12	23		
60	2	1	3	4	1	11	3	2	2	4	11	4	1	1	2	2	2	4	4	20	42		
61	1	3	2	3	3	12	1	1	1	3	6	3	3	1	3	2	3	4	1	20	38		
62	2	4	2	1	3	12	1	2	1	4	8	4	3	1	3	3	2	2	1	19	39		
63	4	3	3	3	4	17	2	4	1	4	11	1	4	1	0	4	3	4	1	18	46		
64	4	3	4	2	4	17	2	4	1	3	10	1	4	1	1	4	2	1	1	15	42		
65	3	4	4	4	1	16	3	3	4	4	14	1	1	1	1	3	3	2	4	16	46		
66	3	4	3	0	4	14	4	3	1	4	12	1	4	1	3	2	3	1	1	16	42		
67	4	1	2	4	1	12	1	4	1	1	7	1	1	1	2	3	3	3	1	15	34		
68	1	1	3	0	1	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	3	3	4	1	16	26		
69	1	1	3	1	1	7	2	1	1	1	5	2	1	4	3	3	3	4	2	22	34		
70	1	1	3	0	1	6	2	1	1	1	5	4	1	1	4	4	1	2	3	20	31		
71	1	1	4	1	1	8	1	1	4	1	7	1	1	1	1	4	3	4	3	18	33		
72	4	1	4	3	1	13	2	4	1	4	11	3	1	4	1	1	3	4	2	19	43		
73	1	1	1	1	3	7	1	1	4	1	7	4	3	1	4	1	4	2	2	21	35		
74	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	8	4	4	4	1	1	3	4	2	23	42		
75	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	3	4	2	20	31		
76	1	4	1	3	1	10	4	1	1	2	8	4	1	4	1	1	1	4	3	19	37		
77	1	1	1	3	4	10	1	1	4	3	9	4	4	3	1	1	3	2	0	18	37		
78	4	1	1	2	1	9	1	4	4	3	12	2	1	3	4	1	3	4	2	20	41		
79	1	4	1	2	1	9	2	1	3	2	8	4	1	4	4	1	4	4	3	25	42		
80	4	1	1	2	4	12	2	4	4	2	12	4	4	3	1	2	3	2	3	22	46		

Anexos 8. Trabajo de campo



Aplicación de encuestas a participantes de la muestra