



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores
del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Atencia Castillo, Jacqueline Rossana ([orcid.org/ 0009-0004-1523-9716](https://orcid.org/0009-0004-1523-9716))

ASESORES:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Dra. Melean Romero, Rosana Alejandra ([orcid.org/ 0000-0001-8779-738X](https://orcid.org/0000-0001-8779-738X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por ser quien guía mis pasos y me permite seguir adelante, gracias a él, puedo sentir la motivación espiritual para seguir cumpliendo con mis metas profesionales.

A mis padres, esposo e hijos por el apoyo incondicional y por ser mi soporte, motivándome a seguir adelante en todo momento.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A los asesores por brindarnos los conocimientos necesarios que permitieron culminar con la tesis satisfactoriamente.

A cada uno de los participantes del estudio por participar incondicionalmente en la investigación.

La Autora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023", cuyo autor es ATENCIA CASTILLO JACQUELINE ROSSANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 16- 01-2024 08:29:31

Código documento Trilce: TRI - 0720403



ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ATENCIA CASTILLO JACQUELINE ROSSANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ATENCIA CASTILLO JACQUELINE ROSSANA DNI: 43373819 ORCID: 0009-0004-1523-9716	Firmado electrónicamente por: JATENCIA el 16-08- 2024 00:42:42

Código documento Trilce: INV - 1702555

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023	20
Tabla 2 Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023	21
Tabla 3 Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023	22
Tabla 4 Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia de la capacidad técnica de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Diseño del estudio

13

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023. Para ello, se empleó un diseño no experimental, transversal, correlacional - causal, de tipo aplicado, con una muestra de 89 profesionales de salud del servicio de radiología de un Hospital de Nivel III de Lima; este total fue el mismo que de la población porque el grupo fue pequeño, aplicándose como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que hay una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.832**, considerándose una relación positiva y fuerte; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 64.1%, regular del 27% y baja del 1.1%. Se concluye que se acepta la hipótesis alterna, existiendo influencia altamente significativa entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Habilidades profesionales, eficiencia laboral, eficiencia cognitiva, eficiencia actitudinal, eficiencia de la capacidad técnica.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the influence of professional skills on the work efficiency of health workers in the Radiology service of a Level III Hospital, Lima 2023. To do this, a non-experimental, transversal, causal correlational, of applied type, with a sample of 89 health professionals from the radiology service of a Level III Hospital in Lima; This total was the same as that of the population because the group was small, and the questionnaire was applied as an instrument. The results indicated that there is a highly significant influence ($0.000 < 0.001$); At the same time, a correlation of 0.832^{**} was presented, considering it a positive and strong relationship; It should be noted that at a descriptive level there was a high influence of 64.1%, a regular influence of 27% and a low influence of 1.1%. It is concluded that the alternative hypothesis is accepted, with a highly significant influence between the variables studied.

Keywords: Professional skills, work efficiency, cognitive efficiency, attitudinal efficiency, technical capacity efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha registrado deficiencia a nivel mundial, en relación a las habilidades que tienen los profesionales de salud; este problema recae sobre todo en las habilidades humanas, donde el profesional no logra transmitir serenidad a los pacientes, a pesar de conocer la gravedad de la enfermedad o accidente, generándose una angustia mayor en el atendido; la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020), dio a conocer que la falta de eficiencia laboral es la causa del 30% a 40% del gasto total en salud; así mismo, se identificó que el problema es mucho más grave en países con economía baja, donde se tiene tan solo un 8% de inversión en las capacitaciones de los profesionales de salud, observándose por ende, deficiencias tanto a nivel profesional como humano (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020).

En Estados Unidos, las deficiencias laborales en el personal de salud, fue la tercera causa de muerte; un reporte sobre incidencias en hospitales ha indicado la frase: El ser humano puede equivocarse, porque equivocándose se puede construir un sistema de salud más seguro, este es un grave error, pues al año las muertes oscilan entre 44 a 98 mil, presentando un costo del 4% por errores médicos, pudiendo haberse evitado un 50% de ellos; esto indica que las habilidades profesionales a nivel técnico, no son las adecuadas, pudiendo deberse a la falta de capacitaciones para emplear métodos adecuados en distintos casos médicos (Rodgers et al, 2020).

En el Perú, se ha registrado deficiencias en el sector salud, dirigido al personal sanitario, quienes en ocasiones desconocen los procesos técnicos a seguir, siendo un factor causante de ello, la falta de actualización con respecto a su especialidad, se ha logrado conocer que tan solo un 14% realiza estudios de posgrado dirigido a mejorar su profesión en salud, esto conlleva a un escaso desarrollo de las habilidades profesionales; por otro lado, la sobrecarga laboral se da en un 50%, ya que las instalaciones que presentan los distintos establecimientos, no siempre se encuentran en buen estado, dentro de los problemas, se tiene a la falta de equipos para atender oportunamente, ocasionando un mayor tiempo en cada atención, pues también existen profesionales que no

saben cómo operar un nuevo equipo médico, esto en el caso de radiología (Quintana y Tarqui, 2020).

Otra causa que afecta la eficiencia laboral, es la falta de profesionales para atender a una gran demanda de pacientes; esto provoca, un trabajo bajo presión, donde en ocasiones los mismos profesionales sienten imposición de atender de manera rápida, pasando por desapercibido ciertas prácticas médicas; así también, la habilidad empática del profesional se minimiza a causa del estrés ocasionado por la afluencia de pacientes, disminuyendo de esta manera, las apropiadas prácticas en salud; cabe indicar que por medio de la Defensoría del Pueblo, en Lima, se tiene tan solo a 2 médicos y 6 enfermeras por cada 200 pacientes en promedio (Defensoría del Pueblo, 2022).

El Hospital de Nivel III, Luis N. Saenz de Lima, registró deficiencias en las atenciones realizadas, siendo una de las causas, la inadecuada asistencia por parte del profesional de salud; el hospital registra tan solo el 50% de capacidad real, esto se debe a la falta de médicos especialistas y de personal capacitado; por lo tanto, genera como consecuencia, atenciones deficientes en las familias de los policiales; este problema como tal, ha generado varias sanciones por parte de la Superintendencia Nacional de Salud (Yarrow, 2023; Romero, 2022).

Por tal motivo, se tuvo como problema general de la investigación, ¿Cuál es la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023?

Así también, como problemas específicos se tuvo los siguientes, ¿Cuál es la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023?; ¿Cuál es la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023? y ¿Cuál es la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia de la capacidad técnica de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023?.

Por otro lado, las justificaciones de la investigación se dividió en tres; en la justificación teórica, se buscó presentar teorías que indiquen la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral; además, por medio de las teorías se sustentaron las dimensiones consideradas para cada variable; así también, se

tuvo antecedentes que permitieron conocer la relación entre las habilidades profesionales y la eficiencia laboral, con ello, se determinó la existencia o no existencia de relación, permitiendo asociar o refutar los resultados que se obtuvieron en la investigación.

En la justificación metodológica, la creación de los instrumentos permitió obtener los datos de los participantes, claro está, que antes de aplicar se realizó la validez y confiabilidad de cada ítem, con la finalidad de tener datos sustentables y fidedignos; con ello se contrastó las hipótesis, para conocer si existe influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral.

Con respecto a la justificación práctica, se pudo aportar con datos actuales que evidencien la realidad del hospital en relación a las habilidades profesionales y eficiencia laboral; permitiendo de esta manera, que el Hospital gestione y planifique estrategias que ayuden a mejorar las falencias evidenciadas en los resultados de la investigación.

Por tal motivo, el objetivo general de la investigación fue: determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Así también, se tuvo como objetivos específicos los siguientes, determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023; determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023 y determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia de la capacidad técnica de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Para concluir, la hipótesis general de la investigación buscó corroborar si la influencia fue significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Y como hipótesis específicas se buscó corroborar si la influencia fue significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023. Del mismo modo, se contrastó si la influencia fue significativa entre las habilidades

profesionales y la eficiencia actitudinal de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023 y si la influencia fue significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia de la capacidad técnica de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda minuciosa de estudios relacionados a habilidades profesionales y eficiencia laboral en trabajadores de salud; dentro de los hallazgos considerados, se tuvo los siguientes:

En el contexto internacional, Escobar et al. (2022), realizaron una investigación sobre competencias del profesional de salud en Cuba, siguiendo un modelo bibliográfico, sustentable cuantitativamente, donde se revisó documentos confiables. Los resultados mostraron que el 68,27% de trabajos revisados, indican que el profesional de salud debe contar con habilidades teóricas y el 79,29% con habilidades prácticas enfocadas al aspecto actitudinal – humano; guardando una relación consistente con la eficiencia que puede tener el profesional al momento de realizar la atención. Por tal motivo, se concluyó que, existe un vínculo de relación entre las habilidades competitivas a nivel teórico como práctico, ya que el profesional de salud tiene como responsabilidad no solo la asistencia técnica sino también afectiva.

Arteaga (2021), investigó la deficiencia del trabajador en salud por el deterioro cognitivo a causa de la privación del sueño en Ecuador; para ello se siguió un enfoque cuantitativo, donde se tuvo 32 casos, evaluando el síndrome de burnout para conocer el nivel de deficiencia a causa del deterioro cognitivo. Los resultados indicaron que este problema se refleja en profesionales de 30 a 40 años, teniendo una reducción cognitiva del 25% y manteniendo una significancia ($p < 0,05$) reflejada en la deficiencia laboral; esto quiere decir que, ante las habilidades profesionales deficientes, se presenta una falta de eficiencia laboral, que afecta la asistencia que brinda el personal de salud. Se concluyó que, el deterioro cognitivo afecta el buen trabajo del profesional de salud, disminuyendo la eficiencia de las labores de asistencia.

Quintero et al. (2021), investigaron la eficiencia del servicio en salud en Cuba; para ello se siguió un modelo bibliográfico, donde se consideró la revisión de distintos documentos de bases confiables, entre ellas EBSCO, PubMed, Scielo. Los resultados indicaron que la eficiencia tiene relación sustentable con las habilidades que demuestra el profesional, para ello se considera como indicadores

predominantes, las condiciones financieras y la sostenibilidad del sistema de salud; es decir, las habilidades profesionales van de la mano de la inversión del sistema gubernamental, quienes deben apoyar en la formación profesional para que la eficiencia laboral del trabajador en salud sea adecuada y se logre un beneficio para la comunidad que necesita del servicio asistencial. Se concluyó que el profesional es eficiente cuando desarrolla sus habilidades cognitivas y humanas, pero, además, también se apoya del sistema, a través de la eficiencia que se tiene en las condiciones laborales, es decir, contar con los equipos necesarios para asistir al paciente.

Sierra et al. (2020), investigaron el desarrollo de las habilidades del profesional de salud en Cuba; empleando un diseño experimental, donde participaron 25 estudiantes a quienes se les aplicó una autoevaluación. Los resultados indicaron una mejora sustancial del 64% con respecto a las habilidades cognitivas, manteniendo con ello una significancia de $p < 0,05$, es decir las habilidades que desarrolla el profesional permite un servicio adecuado, manteniendo la eficiencia en cada atención. Se concluyó que a mayor desarrollo de las habilidades la eficiencia del profesional aumenta, beneficiando a los usuarios, quienes reciben un mejor servicio, tanto en el aspecto técnico como humano, es decir, el profesional sabe cómo atender y como tratar al paciente.

Perche et al. (2019), en la investigación sobre desarrollo de habilidades profesionales en salud de Cuba; presentaron un modelo descriptivo, transversal, donde se consideró un total de 47 profesionales, a quienes se les aplicó la encuesta. Los resultados indicaron que las habilidades profesionales no fueron las mejores, presentando un porcentaje del 21,3%; a nivel global las habilidades presentaron deficiencia del 23,4%, esto indica que las habilidades cognitivas, actitudinales y procedimentales, no son las mejores, reflejándose en la deficiencia al momento de asistir; guardando una consistencia fuerte con la eficiencia en la atención ($p < 0,05$). Se concluyó que las habilidades profesionales deben ser reforzadas, con el objetivo de lograr una mejor atención que satisfaga las necesidades del paciente.

En el contexto nacional, se tuvo a Damián et al. (2021), quienes presentaron la investigación sobre comunicación del profesional en salud como parte de sus

habilidades profesionales y el desempeño laboral; siguiendo un modelo descriptivo, correlacional, cuantitativo, donde participaron 100 profesionales en la aplicación de la encuesta. Los resultados indicaron un nivel alto del 51% y un nivel medio del 57%, manteniendo una relación significativa de $p < 0,05$, indicando con ello que las habilidades profesionales guardan relación con la eficiencia laboral, es decir, se debe contar con una adecuada asistencia para que el paciente se sienta seguro y confié en el servicio brindado. Se concluyó que existe un desempeño adecuado porque la eficiencia del profesional es buena, pero aun así se debe seguir mejorando con el objetivo de lograr una asistencia completamente satisfactoria.

Quintana y Tarqui (2020), presentaron una investigación dirigida al desempeño laboral en profesionales de salud. Para ello se consideró un estudio correlacional, cuantitativo, transversal, porque determinaron el desempeño por medio de la eficiencia y habilidades que demuestra el profesional en relación a los motivadores; la muestra estuvo conformada por 208 profesionales, aplicándose la encuesta. Los resultados indicaron que existe un $p < 0,05$, siendo significativa la relación; además, se precisó un decaimiento de las habilidades profesionales por la sobrecarga laboral (24, 5%), minimizando la eficiencia y con ello el desempeño en un 98%; cabe indicar que también se presentó falta de capacitación que perjudicó las habilidades cognitivas y actitudinales en un 82,4%. Se concluyó que la eficiencia como parte del desempeño es importante evaluarla para que así se tenga un control de las habilidades que tiene el profesional de salud, pues con ello se puede conocer el tipo de asistencia que tiene el establecimiento de salud.

Saavedra et al. (2019), realizaron una investigación sobre las competencias profesionales y el desempeño que pueden mostrar los trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes; para ello se siguió un modelo correlativo, descriptivo, cuantitativo, teniendo un total de 48 involucrados, aplicándoles las encuestas para recolectar los datos necesarios que sustenten el estudio. Los resultados indicaron que las competencias técnicas son regulares en un 60%, las competencias cognitivas procedimentales también fueron regulares en un 44% y la competencia actitudinal asociada a la motivación fue regular en un 52%; la eficiencia laboral fue regular en un 50%; la relación fue significativa, manteniendo un $p = 0,002$ con una correlación de $0,440^{**}$, considerada positiva y moderada. Se concluyó que las

competencias profesionales que están asociadas a las habilidades del profesional guardan una relación positiva con el desempeño por medio de la eficiencia laboral.

En el contexto local se tuvo a Mendoza y Arriola (2022), quienes presentaron la investigación dirigida al desempeño laboral del profesional de salud, teniendo en cuenta la eficiencia laboral. Para ello, se consideró un estudio de análisis, descriptivo, documental, donde se tuvo un total de 40 artículos como muestra. Los resultados indicaron que, un profesional eficiente es un líder, capaz de demostrar sus habilidades técnicas y humanas, dirigiendo un equipo de trabajo y aportando ideas para la mejora continua; si esto se logra se produce la eficiencia laboral, favoreciendo a los pacientes con una asistencia adecuada y a tiempo. Se concluyó que la eficiencia laboral como parte del desempeño laboral es un componente importante que permite identificar las habilidades que tiene el profesional en salud.

Álvarez et al. (2021), presentaron la investigación sobre la atención al paciente en los sistemas de salud; siguiendo un modelo descriptivo, no experimental, de revisión bibliográfica. Los resultados se centraron en las habilidades que tiene el profesional de salud en la atención al paciente, con la finalidad de conocer si existe una eficiencia adecuada en la asistencia; de tal forma, se presenta una gran deficiencia de las habilidades profesionales, pero éstas se relacionan con la deficiencia en la capacidad técnica, es decir, existen profesionales que carecen de conocimientos adecuados al momento de brindar la asistencia, esto perjudica la correcta atención y la seguridad y satisfacción que pueda sentir el paciente. Se concluyó que, es importante la reestructuración del sistema de salud para mejorar las capacidades técnicas de los establecimientos de salud y así se logre la eficiencia asistencial.

Soto (2019), presentó la investigación sobre barreras asistenciales en el Ministerio de Salud. Para ello se consideró un modelo bibliográfico, donde se revisó los hospitales evaluados en la Contraloría General de la República en el 2018. Los resultados indicaron que la falta de equipamiento es una deficiencia causada por la incapacidad técnica, esto dificulta la adecuada asistencia por parte de los profesionales en salud; por otro lado, existe deficiencias en las habilidades cognitivas de los profesionales, pues hay casos de incapacidad resolutoria para brindar un diagnóstico y tratamiento adecuado. Se concluyó que, las habilidades

del profesional, así como el sistema de salud, necesitan mejorar para lograr la eficiencia en la asistencia.

La problemática de la investigación se centró en la escasa habilidad profesional que tienen algunos trabajadores y que no se evalúan por la organización como parte de la baja eficiencia laboral; de tal forma, la investigación buscó exteriorizar esta problemática para conocimiento de la entidad y con ello se puedan gestionar medidas de mejora para beneficio del hospital y del paciente.

Por otro lado, la epistemología de las habilidades profesionales; se enfocó en el estudio del conocimiento y cómo se adquiere y aplica en el ámbito laboral. Este campo de la epistemología busca entender cómo se desarrollan y validan las habilidades profesionales, así como los diferentes métodos y procesos utilizados para adquirirlas y evaluarlas; es decir, la epistemología de las habilidades profesionales se centra en cómo se genera y se justifica el conocimiento en el contexto laboral (Gómez, 2021).

Existen distintas teorías que sustentaron las variables en estudio; para las habilidades profesionales se tuvo a la teoría de Goleman la cual recae en la inteligencia emocional, donde el profesional desarrolla sus habilidades a través de las capacidades interpersonales y la misma inteligencia social, buscando promover ideas para resolver conflictos que puedan presentarse en el contexto laboral (Goleman, 2006).

También está la teoría del aprendizaje social, donde el profesional adquiere sus habilidades a través de los observados, buscando amoldar lo aprendido para beneficio propio. Para lograr este tipo de aprendizaje y adquisición de habilidades, el sujeto debe poseer tres requisitos, primero la retención, donde recuerda lo observado, seguidamente la reproducción donde replica lo aprendido y por último la motivación, donde adopta la conducta aprendida de manera recurrente para bien propio y de la sociedad (Bandura, 1999).

Otra teoría es la de Goldstein, quien indicó que el aprendizaje es el que permite el desarrollo de las habilidades y que el ser humano es capaz de desarrollar 50 habilidades que se encuentran agrupadas en 6 partes; entre ellas están, las habilidades sociales primarias, seguido de las destrezas, la comprensión de los

sentimientos, aptitudes ante conflictos, habilidades ante el estrés y de planificación (Goldstein et al., 1989).

De tal forma, las habilidades profesionales, son las características que tiene el profesional de salud con respecto a su desenvolvimiento profesional, cumpliendo con competencias cognitivas y humanas al realizar el servicio de atención al paciente (Díaz et al., 2021).

También se conoce que las habilidades profesionales están relacionadas con el desarrollo de las capacidades cognitivas y actitudinales, que se reflejan en el correcto desempeño profesional a través del cumplimiento eficiente de las actividades laborales (Tapia et al., 2023).

Con respecto a las dimensiones de las habilidades profesionales, se tuvo a cinco (Díaz et al., 2021); en la participación, se evalúa el cumplimiento de las políticas internas y la actividad participativa del profesional en cada labor realizada dentro de su área profesional (Díaz et al., 2021; De Arco y Suarez, 2018). En la calidad, se busca conocer el tipo de atención que brinda el profesional; para ello, el trabajador debe contar con capacitaciones constantes que permitan la actualización en relación a los tipos de asistencias que debe realizar (Díaz et al., 2021; Febres y Mercado, 2020). Seguidamente se tiene a la gestión profesional, donde se involucra el liderazgo; por medio de la gestión, el profesional demuestra sus capacidades adquiridas, tanto a nivel técnico como humano, buscando el cumplimiento de los objetivos por medio del trabajo colaborativo (Díaz et al., 2021; Hernández et al., 2021). Otra dimensión, son los recursos, en ellos, se busca conocer si existen profesionales suficientes para cubrir la cantidad de demanda asistencial, también se evalúa las competencias del recurso humano de manera directa por medio de la atención (Díaz et al., 2021; Espinoza et al., 2021). La última dimensión, son las relaciones positivas, donde se evalúa el trabajo en equipo a nivel interdisciplinario y haciendo uso de la práctica conjunta (Díaz et al., 2021; Paravic y Lagos, 2022).

Con respecto a la epistemología de la eficiencia laboral; se basó en el estudio del conocimiento y su aplicación para mejorar la productividad y el rendimiento en el ámbito laboral; su intención es comprender cómo se desarrollan y validan las estrategias y métodos utilizados para mejorar la eficiencia en el

trabajo, así como en analizar los diferentes factores que influyen en la productividad laboral; de tal forma, su fin es mejorar el rendimiento y la productividad en el contexto laboral (Pérez, 2022).

De tal forma, la teoría de la productividad involucra la eficiencia laboral, en ella se conoce que todo trabajador busca cumplir con los objetivos de la entidad, para ello hace uso de sus conocimientos y habilidades; la productividad logra convertirse en eficiencia, cuando el trabajador cumple con sus objetivos en un tiempo menor a lo indicado, de manera adecuada y ordenada; además, la eficiencia también se evidencia en la innovación continua, buscando mejorar lo aprendido para volver el trabajo realizado mucho más productivo (Drucker, 1998).

La teoría de Chiavenato relacionada también a la productividad por medio de la eficiencia laboral, indica que son tres los factores que permiten lograr una eficiencia mayor en el trabajo, estos son, la motivación para hacer las cosas de manera personal, ganas por lograr una alta productividad y la obtención de los objetivos individuales; si esto se cumple adecuadamente y oportunamente, se puede indicar que se está produciendo eficientemente; es relevante exteriorizar, que para que esto se realice de manera apropiada, los profesionales deben contar con capacidades cognitivas, actitudinales y técnicas (Chiavenato, 2009).

Con respecto al concepto de eficiencia laboral, se conoce que es el cumplimiento de las actividades encargadas por la entidad, de manera rápida y con menor consumo de recursos involucrados, logrando una calidad total en el servicio o producto realizado (Paima, 2022).

También se conoce que la eficiencia laboral es demostrar las capacidades profesionales, a nivel cognitivo y humano, siendo capaz de resolver inconvenientes sin necesidad de involucrar a más colaboradores (Sumba et al., 2022).

Las dimensiones de la eficiencia laboral se centraron en tres: eficiencia cognitiva, eficiencia actitudinal y eficiencia de la capacidad técnica (Paima, 2022); a través de estas tres dimensiones se logra tener un profesional capaz de realizar el trabajo en un tiempo oportuno y sin desperdiciar los recursos brindados para la realización de la actividad (Paima, 2022; Roque, 2022).

En la eficiencia cognitiva se tiene a las capacidades intelectuales y como el profesional lo aplica a los pacientes, realizando asistencias adecuadas que no pongan en peligro la vida o salud del usuario; también se tiene en cuenta la forma como explica el procedimiento que está realizando al mismo paciente para brindarle la tranquilidad necesaria (Paima, 2022; Andrés et al., 2020). En la eficiencia actitudinal, el profesional demuestra entendimiento y comprensión pro el padecimiento que tiene el paciente, demostrando empatía y disposición para ayudarlo a sanar o calmar la dolencia o malestar (Paima, 2022; Quintero et al., 2021). Por último, en la eficiencia de la capacidad técnica, se tiene el trabajo en equipo, donde se conoce y comparte el proceso a seguir con uno o varios pacientes, así mismo se evalúa el cumplimiento del reglamento interno, como es el uso adecuado del uniforme y la asepsia antes de realizar algún tipo de procedimiento (Paima, 2022; Barahona et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue aplicada porque se investigó el comportamiento de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral, a través de la aplicación de cuestionarios, es decir se determinó su estado actual, según la opinión brindada por los profesionales de salud a través del instrumento (Concytec, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

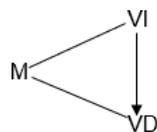
Se empleó el método hipotético deductivo; porque se parte del constructo de hipótesis, buscando corroborarlas a través de la estadística; además, por hacer uso de este método, la investigación descansó en el enfoque cuantitativo, ya que los resultados fueron estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018).

De tal modo, el diseño se centró en un modelo no experimental, transversal, correlacional - causal; se consideró no experimental porque se respetó el comportamiento actual de las variables, además, fue transversal porque la información se recolectó por única vez a cada participante y fue correlacional - causal porque se buscó determinar la causalidad de la variable habilidades profesionales en la variable eficiencia laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

Simbólicamente el diseño tuvo el siguiente modelo:

Figura 1

Diseño del estudio



Nota: Hernández y Mendoza (2018)

Dónde:

M = Representa la muestra, siendo un total de 89 profesionales.

VI = Habilidades profesionales.

VD = Eficiencia laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente:

Habilidades profesionales.

- **Definición conceptual**

Las habilidades profesionales, son las características que tiene el profesional de salud con respecto a su desenvolvimiento profesional, cumpliendo con competencias cognitivas y humanas al realizar el servicio de atención al paciente (Díaz et al., 2021).

- **Definición operacional**

La operacionalización de las habilidades profesionales se realizó a través de sus 5 dimensiones, creándose ítems relacionados a cada indicador de cada dimensión. Se utilizó el cuestionario de 28 ítems para obtener la información de los participantes.

- **Indicadores**

Los indicadores de la participación fueron:
Contribución en las políticas internas

Los indicadores de la calidad fueron: Seguimiento, capacitación y formación del personal.

Los indicadores de la gestión fueron: Liderazgo, habilidades y conocimiento.

Los indicadores de los recursos fueron: Recursos adecuados y comunicación apropiada.

Los indicadores de las relaciones positivas fueron: Relaciones positivas e interdisciplinarias, relaciones de práctica conjunta.

- **Escala de medición**

Ordinal.

Variable Dependiente:

Eficiencia laboral.

- **Definición conceptual**

Es el cumplimiento de las actividades encargadas por la entidad, de manera rápida y con menor consumo de recursos involucrados, logrando una calidad total en el servicio o producto realizado (Paima, 2022).

- **Definición operacional**

La operacionalización de la eficiencia laboral se realizó a través de sus 3 dimensiones, creándose ítems relacionados a cada indicador de cada dimensión. Se utilizó el cuestionario de 21 ítems para obtener la información de los participantes.

- **Indicadores**

Los indicadores de la eficiencia cognitiva fueron: Conocimiento del profesional en su materia.

Los indicadores de la eficiencia actitudinal fueron: Adecuadas relaciones interpersonales, empatía, respeto al paciente, trabajo en conjunto y adecuada comunicación.

Los indicadores de la eficiencia de la capacidad técnica fueron: Adecuadas técnicas con el paciente y uso adecuado de los equipos.

- **Escala de medición**

Ordinal.

La operacionalización realizada a cada variable se ubicó en anexos.

(Anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población viene a ser el conjunto de personas que conforman el grupo a investigar; en el servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima, se tuvo a un total de 89 profesionales, siendo el total de la población a considerar para la investigación (Cao y Pérez, 2020).

Como criterios de selección se tuvo los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Todo profesional que trabaje en el servicio de radiología de un Hospital Nivel III de Lima.
- Profesional de salud del servicio de radiología, que cuente con un tiempo mínimo de antigüedad de 3 meses.

Criterios de exclusión:

- Aquellos profesionales del servicio de radiología que no se encuentren de turno.
- Aquellos profesionales del servicio de radiología que se encuentren de vacaciones o con licencia.

3.3.2. Muestra

La muestra fue de 89 profesionales de salud del servicio de radiología de un Hospital de Nivel III de Lima; este total fue el mismo que de la población porque el grupo fue pequeño.

3.3.3. Muestreo

Se hizo uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia de la investigación, esto se debió a que el total de profesionales que participaron en la investigación, fueron pocos, siendo dable trabajar con todos (Hernández, 2021).

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los profesionales del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se tuvo como técnica, la encuesta, ya que la investigación fue cuantitativa, siendo importante utilizar una técnica que se relacione con el enfoque de la investigación; por tal motivo, la encuesta cumplió con esos criterios, porque permitió recolectar información a través de preguntas cerradas y con opciones de respuesta limitadas (Herrero, 2022).

Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento a utilizar, esto se debió a que el cuestionario presentó preguntas concretas del tema y fáciles de entender por el participante, limitando la respuesta a opciones; en la investigación fue considerada la escala Likert que fue de tipo ordinal, permitiendo obtener la información del participante de manera rápida y fiable.

El cuestionario de habilidades profesionales, contó con un total de 28 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 9 ítems para participación, 9 para calidad, 5 para gestión, 3 para recursos y 2 para relaciones positivas; como opciones de respuesta se tuvo 5, donde 1 fue igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se consideró el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo (Anexo 3).

El cuestionario de eficiencia laboral, contó con un total de 21 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 7 ítems para eficiencia cognitiva, 7 para eficiencia actitudinal y 7 para eficiencia en la capacidad técnica; como opciones de respuesta se tuvo 5, donde 1 fue igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se consideró el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo (Anexo 3).

Validez y confiabilidad

La validez fue realizada por tres profesionales conocedores del tema y con rango de maestros o doctores; para ello se evaluó la consistencia de los ítems en relación a los indicadores y las dimensiones por cada variable, una vez obtenida la validez (Anexo 4), se procedió a realizar la confiabilidad, teniendo una muestra piloto de 20 participantes, los cuales contestaron los cuestionarios, para luego conocer la fiabilidad a través de la prueba del Alfa de Cronbach (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Se solicitó y presentó el permiso al Hospital para poder aplicar los cuestionarios (Anexo 9), una vez ya obtenido el permiso, se coordinó una reunión con los trabajadores en salud del servicio de radiología con la finalidad de explicar el porqué de los cuestionarios, además de indicarles el tiempo de realización que fue en promedio unos 25 minutos para ambos cuestionarios; luego de obtener los cuestionarios ya resueltos, se tabularon las respuestas en datos Excel, para luego procesar las respuestas en el programa SPSS v.27. Cuando ya se obtuvieron los resultados, se plasmó en la tesis, respetando la estructura de tablas según lo que indica APA 7ma ed. Finalmente se discutió los resultados y se efectuó las conclusiones y las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el método estadístico para el análisis de los datos, haciendo uso de SPSS v.27; en el programa, se tuvo dos tipos de resultados, los descriptivos y los inferenciales. En los descriptivos, se ejecutaron tablas de frecuencia y tablas de relación, de carácter univariado y bivariado. Para el análisis inferencial, se realizó la prueba de normalidad (Anexo 7), en ella se conoció que los datos son de carácter no paramétrico, por tal motivo, se utilizó Rho Spearman para el contraste de cada hipótesis; además, se utilizó el Chi cuadrado para medir la influencia.

3.7. Aspectos éticos

La ética se centró en dos aspectos, en el aspecto internacional, se consideró los principios de Helsinki, donde la beneficencia, se refirió al respeto por los participantes, buscando un beneficio para ellos mismos, en este caso el beneficio se centró en brindar datos relevantes que permitieron tomar medidas necesarias para solucionar el problema.

En la no maleficencia, se buscó no afectar a ningún involucrado, por ello, se hizo uso del anonimato; en la autonomía, se respetó las respuestas brindadas por cada participante, sin interferir en su decisión; en el principio de justicia, se presentó los datos obtenidos, mostrando resultados veraces que ayudaron a solucionar el problema por medio de las recomendaciones hechas al final de la tesis (Ontano et al., 2021).

En el aspecto nacional se respetó lo indicado por el código de ética de la casa de estudios, en él se detalló el uso adecuado de las normas APA 7ma ed., respetando las citas por autores y su periodicidad; además, se contó con todos los documentos necesarios que sustentaron el apoyo del Hospital.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

		Eficiencia laboral				Prueba de correlación		Prueba de	
		Alto	Regular	Bajo	Total	Rho	p*	influencia (Chi ²)	
Habilidades profesionales	Alto	N	57	1	0	58	0,832**	0.000	0.000
		%	64.1	1.1	0.0	65.2			
	Regular	N	6	24	0	30			
		%	6.7	27.0	0.0	33.7			
	Bajo	N	0	0	1	1			
		%	0.0	0.0	1.1	1.1			
Total		N	63	25	1	89			
		%	70.8	28.1	1.1	100.0			

Nota. Datos procesados en el SPSS v. 27.

En la tabla 1, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.832**, considerándose una relación positiva y fuerte; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 64.1%, regular del 27% y baja del 1.1%. De tal forma, se acepta la hipótesis alterna, existiendo influencia altamente significativa entre las variables estudiadas.

Tabla 2

Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

		Eficiencia cognitiva				Prueba de correlación		Prueba de influencia (Chi ²)	
		Alto	Regular	Bajo	Total	Rho	p*		
Habilidades profesionales	Alto	N	55	3	0	58	0,354**	0.001	0.000
		%	61.8	3.4	0.0	65.2			
	Regular	N	22	8	0	30			
		%	24.7	9.0	0.0	33.7			
	Bajo	N	0	0	1	1			
		%	0.0	0.0	1.1	1.1			
Total	N	77	11	1	89				
	%	86.5	12.4	1.1	100.0				

Nota. Datos procesados en el SPSS v. 27.

En la tabla 2, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.354**, considerándose una relación positiva y baja; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 61.8%, regular del 9% y baja del 1.1%. De tal forma, se aceptó que existe influencia altamente significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia cognitiva.

Tabla 3

Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

		Eficiencia actitudinal					Prueba de correlación		Prueba de
			Alto	Regular	Bajo	Total	Rho	p*	influencia (Chi ²)
Habilidades profesionales	Alto	N	53	5	0	58	0,753**	0.000	0.000
		%	59.6	5.6	0.0	65.2			
	Regular	N	5	24	1	30			
		%	5.6	27.0	1.1	33.7			
	Bajo	N	0	1	0	1			
		%	0.0	1.1	0.0	1.1			
Total	N	58	30	1	89				
	%	65.2	33.7	1.1	100.0				

Nota. Datos procesados en el SPSS v. 27.

En la tabla 3, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.753**, considerándose una relación positiva y fuerte; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 59.6%, regular del 27% y baja del 0.0%. De tal forma, se aceptó que existe influencia altamente significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia actitudinal.

Tabla 4

Influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia de la capacidad técnica de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

		Eficiencia de la capacidad técnica					Prueba de correlación		Prueba de
			Alto	Regular	Bajo	Total	Rho	p*	influencia (Chi ²)
Habilidades profesionales	Alto	N	55	3	0	58	0,631**	0.000	0.000
		%	61.8	3.4	0.0	65.2			
	Regular	N	12	18	0	30			
		%	13.5	20.2	0.0	33.7			
	Bajo	N	0	0	1	1			
		%	0.0	0.0	1.1	1.1			
Total	N	67	21	1	89				
	%	75.3	23.6	1.1	100.0				

Nota. Datos procesados en el SPSS v. 27.

En la tabla 4, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia de la capacidad técnica, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.631**, considerándose una relación positiva y moderada; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 61.8%, regular del 20.2% y baja del 1.1%. De tal forma, se aceptó que existe influencia altamente significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia de la capacidad técnica.

V. DISCUSIÓN

Se efectuó la discusión de los resultados, teniendo en cuenta los estudios previos y el marco teórico.

De tal forma, en la tabla 1, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.832^{**} , considerándose una relación positiva y fuerte; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 64.1%, regular del 27% y baja del 1.1%. De tal forma, se acepta la hipótesis alterna, existiendo influencia altamente significativa entre las variables estudiadas.

Esto se asemeja a Sierra et al. (2020), quienes investigaron el desarrollo de las habilidades del profesional de salud en Cuba; empleando un diseño experimental, donde participaron 25 estudiantes a quienes se les aplicó una autoevaluación. Los resultados indicaron una mejora sustancial del 64% con respecto a las habilidades, manteniendo con ello una significancia de $p < 0,05$, es decir las habilidades que desarrolla el profesional permite un servicio adecuado, manteniendo la eficiencia en cada atención. De tal forma, a mayor desarrollo de las habilidades la eficiencia del profesional aumenta, beneficiando a los usuarios, quienes reciben un mejor servicio, tanto en el aspecto técnico como humano, es decir, el profesional sabe cómo atender y como tratar al paciente.

Estos resultados se asocian también a la teoría, donde se indica que las habilidades profesionales recaen en la teoría de Goleman la cual indica que la inteligencia emocional es parte de las habilidades, donde el profesional desarrolla sus habilidades a través de las capacidades interpersonales y la misma inteligencia social, buscando promover ideas para resolver conflictos que puedan presentarse en el contexto laboral (Goleman, 2006).

A la par de ello, se conoce también que las habilidades profesionales están relacionadas con el desarrollo de las capacidades cognitivas y actitudinales, que se reflejan en el correcto desempeño profesional a través del cumplimiento eficiente de las actividades laborales (Tapia et al., 2023). Cabe indicar que la teoría de la

productividad también se asocia a la eficiencia laboral, en ella se conoce que todo trabajador busca cumplir con los objetivos de la entidad, para ello hace uso de sus conocimientos y habilidades; la productividad logra convertirse en eficiencia, cuando el trabajador cumple con sus objetivos en un tiempo menor a lo indicado, de manera adecuada y ordenada; además, la eficiencia también se evidencia en la innovación continua, buscando mejorar lo aprendido para volver el trabajo realizado mucho más productivo (Drucker, 1998).

Además, se identificó que la eficiencia laboral, es el cumplimiento de las actividades encargadas por la entidad, de manera rápida y con menor consumo de recursos involucrados, logrando una calidad total en el servicio o producto realizado (Paima, 2022).

En base a ello, se asevera que las habilidades profesionales que tiene el profesional son parte importante para conocer la eficiencia que presenta, es decir como se desenvuelve en su profesión y que tan bueno es el servicio que brinda.

Por otro lado, en la tabla 2, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.354^{**} , considerándose una relación positiva y baja; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 61.8%, regular del 9% y baja del 1.1%. De tal forma, se aceptó que existe influencia altamente significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia cognitiva.

Estos resultados se asemejan Arteaga (2021), quien investigó la deficiencia del trabajador en salud por el deterioro cognitivo a causa de la privación del sueño en Ecuador; para ello se siguió un enfoque cuantitativo, donde se tuvo 32 casos, evaluando el síndrome de burnout para conocer el nivel de deficiencia a causa del deterioro cognitivo. Los resultados indicaron que este problema se refleja en profesionales de 30 a 40 años, teniendo una reducción cognitiva del 25% y manteniendo una significancia ($p < 0,05$) reflejada en la deficiencia laboral; esto quiere decir que, ante las habilidades profesionales deficientes, se presenta una falta de eficiencia laboral, que afecta la asistencia que brinda el personal de salud.

En base a ello, el deterioro cognitivo afecta el buen trabajo del profesional de salud, disminuyendo la eficiencia de las labores de asistencia.

Así mismo, se relaciona con la literatura donde se señala que la eficiencia cognitiva se refiere a las capacidades intelectuales y como el profesional lo aplica a los pacientes, realizando asistencias adecuadas que no pongan en peligro la vida o salud del usuario; también se tiene en cuenta la forma como explica el procedimiento que está realizando al mismo paciente para brindarle la tranquilidad necesaria (Paima, 2022; Andrés et al., 2020).

Por lo tanto, las habilidades profesionales también se conciben en la eficiencia cognitiva, es decir, que tanto el profesional conoce sobre su trabajo y como lo proyecta en su día a día.

Con respecto a la tabla 3, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.753^{**} , considerándose una relación positiva y fuerte; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 59.6%, regular del 27% y baja del 0.0%. De tal forma, se aceptó que existe influencia altamente significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia actitudinal.

Estos resultados se asemejan a Perche et al. (2019), en la investigación sobre desarrollo de habilidades profesionales en salud de Cuba; presentaron un modelo descriptivo, transversal, donde se consideró un total de 47 profesionales, a quienes se les aplicó la encuesta. Los resultados indicaron que las habilidades profesionales no fueron las mejores, presentando un porcentaje del 21,3%; a nivel global las habilidades presentaron deficiencia del 23,4%, esto indica que las habilidades cognitivas, actitudinales y procedimentales, no son las mejores, reflejándose en la deficiencia al momento de asistir; guardando una consistencia fuerte con la eficiencia en la atención y la actitud que tiene el profesional ($p < 0,05$). En base a ello, se conoce que las habilidades profesionales deben ser reforzadas, con el objetivo de lograr una mejor atención que satisfaga las necesidades del paciente.

También, Damián et al. (2021), presentaron la investigación sobre comunicación del profesional en salud como parte de sus habilidades profesionales y el desempeño laboral; siguiendo un modelo descriptivo, correlacional, cuantitativo, donde participaron 100 profesionales en la aplicación de la encuesta. Los resultados indicaron un nivel alto del 51% y un nivel medio del 57%, manteniendo una relación significativa de $p < 0,05$, indicando con ello que las habilidades profesionales guardan relación con la eficiencia laboral, es decir, se debe contar con una adecuada asistencia para que el paciente se sienta seguro y confié en el servicio brindado. De tal forma, un desempeño adecuado refleja una eficiencia buena, pero aun así se debe seguir mejorando con el objetivo de lograr una asistencia completamente satisfactoria.

Cabe resaltar que, en la teoría, la eficiencia actitudinal, se refleja cuando el profesional demuestra entendimiento y comprensión por el padecimiento que tiene el paciente, demostrando empatía y disposición para ayudarlo a sanar o calmar la dolencia o malestar (Paima, 2022; Quintero et al., 2021).

Por tal motivo, se confirma la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal, donde es importante las actitudes que demuestra el profesional al momento de realizar la atención, de esta manera, se logra una calidad óptima en el servicio asistencial.

En lo que respecta a la tabla 4, se determinó la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia de la capacidad técnica, obteniéndose una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001$); a la par de ello, se presentó correlación de 0.631^{**} , considerándose una relación positiva y moderada; cabe indicar que a nivel descriptivo se presentó una influencia alta del 61.8%, regular del 20.2% y baja del 1.1%. De tal forma, se aceptó que existe influencia altamente significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia de la capacidad técnica.

De tal forma, este resultado, se asemeja al de Quintana y Tarqui (2020), quienes presentaron una investigación dirigida al desempeño laboral en profesionales de salud. Para ello se consideró un estudio correlacional, cuantitativo, transversal, porque determinaron el desempeño por medio de la eficiencia y habilidades que demuestra el profesional en relación a los motivadores; la muestra

estuvo conformada por 208 profesionales, aplicándose la encuesta. Los resultados indicaron que existe un $p < 0,05$, siendo significativa la relación; además, se precisó un decaimiento de las habilidades profesionales por la sobrecarga laboral (24, 5%), minimizando la eficiencia y con ello el desempeño en un 98%; cabe indicar que también se presentó falta de capacitación que perjudicó las habilidades cognitivas y actitudinales en un 82,4%. De tal forma, la eficiencia en la capacidad técnica como parte del desempeño es importante evaluarla para que así se tenga un control de las habilidades que tiene el profesional de salud, pues con ello se puede conocer el tipo de asistencia que tiene el establecimiento de salud.

Lo mismo sucedió en el estudio de Saavedra et al. (2019), quienes realizaron una investigación sobre las competencias profesionales y el desempeño que pueden mostrar los trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes; para ello se siguió un modelo correlativo, descriptivo, cuantitativo, teniendo un total de 48 involucrados, aplicándoles las encuestas para recolectar los datos necesarios que sustenten el estudio. Los resultados indicaron que las competencias técnicas son regulares en un 60%, las competencias cognitivas procedimentales también fueron regulares en un 44% y la competencia actitudinal asociada a la motivación fue regular en un 52%; la eficiencia laboral fue regular en un 50%; la relación fue significativa, manteniendo un $p = 0,002$ con una correlación de $0,440^{**}$, considerada positiva y moderada. En base a ello, las competencias profesionales que están asociadas a las habilidades del profesional guardan una relación positiva con el desempeño por medio de la eficiencia laboral en el aspecto técnico.

Además, los resultados se fortalecen en la literatura, donde se señala que la eficiencia de la capacidad técnica, se refiere al trabajo en equipo, donde se conoce y comparte el proceso a seguir con uno o varios pacientes, así mismo se evalúa el cumplimiento del reglamento interno, como es el uso adecuado del uniforme y la asepsia antes de realizar algún tipo de procedimiento (Paima, 2022; Barahona et al., 2022).

Con ello, la eficiencia en la capacidad técnica es parte de las habilidades del profesional, permitiendo un trabajo óptimo que se caracteriza o visualiza en la satisfacción que manifiesta el paciente.

La influencia hallada en las variables y las dimensiones permiten corroborar que las habilidades profesionales tienen un impacto significativo en la eficiencia laboral; estas habilidades incluyen conocimientos técnicos, experiencia en el campo y competencias específicas relacionadas con el trabajo, sustentándose no solo en los resultados sino también en la literatura y en otros estudios. Por tal motivo, su desarrollo adecuado permite a los empleados ser más productivos, realizar un trabajo de mayor calidad, requerir menos supervisión y adaptarse rápidamente a los cambios.

Por otra parte, es importante indicar que un limitante en la investigación fue el tiempo, dado que, la recolección de datos se tuvo que realizar con un control adecuado, para que los participantes contesten todas las preguntas y no surjan valores perdidos. Así mismo, en el aspecto metodológico se sugiere realizar investigaciones experimentales con el objetivo de mejorar las habilidades profesionales a través de talleres.

Finalmente, las habilidades profesionales sólidas son esenciales para mejorar la eficiencia laboral; esto se da porque permite aumentar la productividad, la calidad del trabajo y la capacidad de adaptación.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que hay una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001; r = 0.832^{**}$) de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Se determinó que hay una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001; r = 0.354^{**}$) de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

Se determinó que hay una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001; r = 0.753^{**}$) de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

Se determinó que hay una influencia altamente significativa ($0.000 < 0.001; r = 0.631^{**}$) de las habilidades profesionales en la eficiencia de la capacidad técnica de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al jefe del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima, evaluar las habilidades profesionales que tiene su equipo de trabajo, con el objetivo de detectar posibles errores que se estén cometiendo.

Se recomienda al jefe del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima, evaluar las habilidades cognitivas que tiene su equipo de trabajo; haciendo uso de pruebas de conocimiento relacionadas a las actividades recurrentes que surgen en el área de trabajo.

Se recomienda al jefe del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima, evaluar las habilidades actitudinales que tiene su equipo de trabajo; esto lo debe realizar por medio de entrevistas dirigidas a los pacientes.

Se recomienda al jefe del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima, evaluar las habilidades técnicas que tiene su equipo de trabajo; para ello, debe efectuar un estudio observacional y registrar las técnicas aplicadas.

REFERENCIAS

- Álvarez, L., Pérez, M., Rodríguez, J. y Palomino, G. (2021). La Atención al usuario en los sistemas de Salud. *Ciencia Latina*, 5(11), 1-15. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/384/491>
- Andrés, M., Canet, L., Stelzer, F., Introzzi, I. y Richaud, M. (2022). The role of executive functions in maladaptive cognitive emotion regulation strategies in children. *Psic. Clin.*, 32(3), 557 – 575. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pc/v32n3/08.pdf>
- Arteaga, M. (2021). Deterioro cognitivo en médicos residentes por la privación del sueño en guardias de 24 horas. *Revista San Gregorio*, 45, 175-192. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n45/2528-7907-rsan-1-45-00174.pdf>
- Barahona, P., Barahona, M. y López, C. (2022). Medical personnel as factors associated with hospital efficiency in Chile. *Revista de Salud Pública*, 23(3), 1-6. <https://doi.org/10.15446/rsap.V23n3.92525>
- Bandura, A. (1999). *Teoría cognitiva social de la personalidad* (2ª Ed). Publicaciones de Guilford
- Cao, R. y Pérez, A. M. (2020). *Estadística para ciencias sociales: población, muestra y muestreo*. Editorial Síntesis.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R. y Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n4/1727-897X-ms-19-04-624.pdf>

- De Arco, O. y Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ. Salud*, 20(2), 171-182. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Defensoría del Pueblo (13 de mayo de 2022). *Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico*. <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>
- Díaz, L., Salvador, R., Mesa, N. y Veitía, I. (2021). El desarrollo de habilidades para la vida desde la promoción de salud. *Edumecentro*, 13(1), 236-251. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v13n1/2077-2874-edu-13-01-236.pdf>
- Drucker, P. (1998). *The Practice of Management*. Oxford University Press
- Escobar, N., Tamayo, O. y García, T. (2022). Aproximación a la formación por competencias profesionales desde las asignaturas Propedéutica Clínica y Medicina Interna. *Educación Médica Superior*, 36 (1). <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3252>
- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Rev Cubana Salud Pública*, 46(4). <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/>
- Febres, R. y Mercado, M. (2020). Patient satisfaction and quality of care of the internal medicine service of hospital daniel alcides carrión. Huancayo – Peru. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 20(3), 397-403. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n3/en_2308-0531-rfmh-20-03-397.pdf
- Goldstein, A., Spranfkin, R., Gershaw, J. y Klein, P. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Un programa de entrenamiento* (2ª ed.). Ediciones Martínez Roca, S.A.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia Social: La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Kairós.
- Gómez, C. (2021). Epistemología de las habilidades profesionales. *Revista de Investigación Académica*, 23, 45-60.

- Herrero, L. (2022). Modelo predictivo para la selección de técnica de medición de la opinión pública. *The Anáhuac journal*, 21(2), 50-77. <https://www.scielo.org.mx/pdf/taj/v21n2/2683-2690-taj-21-02-50.pdf>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Hernández, T., Duana, D. y Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n2/1561-3127-rcsp-47-02-e2252.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Mendoza, J. y Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Ontano, M., Mejía, A. y Avilés, M. (2021). Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. *Revista Científica Multidisciplinar sobre Ciencias de la Salud, Naturales, Sociales y Formales*, 3(3), 9-16. <https://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90>
- Organización Panamericana de la Salud (2020). *Financiamiento de los sistemas de salud*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2973:health-financing&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Paima, M. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social. *UnaAAciencia-Perú*, 1(1), e4. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.4>
- Paravic, T. y Lagos, M. (2021). Teamwork and health care quality. *Ciencia y Enfermería*, 27(41), 1-6. <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-41.pdf>
- Perches, A., Medina, R., López, A., García, Y., Roche, M. y Valdés, G. (2019). El desarrollo de las habilidades profesionales en la carrera de sistemas de

- información en salud. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 10(49), 53-62. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2019/cts194g.pdf>
- Pérez, L. (2022). Epistemología de la eficiencia laboral. *Revista de Investigación en Productividad Laboral*, 15, 32-47.
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quintero, R., Gámez, Y., Laffita, D. González, I., Labori, R., Guevara, S. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Infodir*, 35. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/html/index.html>
- Rodgers, D., Rodríguez, E. y Silva, E. (2020). Comunicación de errores médicos: un caso de simulación para profesionales de la salud hispanohablantes. *Simulación Clínica*, 2(3), 140-146. <https://dx.doi.org/10.35366/97903>
- Romero, R. (24 de abril de 2022). *El 80% de casos investigados en Susalud proviene de denuncias ciudadanas*. <https://saludconlupa.com/noticias/el-80-de-casos-investigados-en-susalud-proviene-de-denuncias-ciudadanas/>
- Roque, P. (2022). *Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96327/Roque_TPN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Saavedra, M., Hidalgo, H. y Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Journal Revista*, 6(2), 101-121. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128>
- Sierra, R., Bordelois, M., Choo, T. y Batista, M. (2020). El desarrollo de la habilidad solucionar problemas de salud de carácter urgente en estudiantes de la

- carrera de Medicina. *Revista Información Científica*, 99(5), 468-477.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revinfcie/ric-2020/ric205h.pdf>
- Soto, A. (2019). Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: Atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* 36(2), 304-311.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4425>
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dom. Cien.*, 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tapia, M., Chávez, F., Guaranguay, H. y Sánchez, L. (2023). Competencies of the nursing professional and university graduation profile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 6(12), 48-57.
<http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v6i12.1990>
- Yarrow, N. (21 de febrero 2023). Congresista Norma Yarrow advierte deficiencias en hospitales de la Policía. *Congreso de la República*.
<https://comunicaciones.congreso.gob.pe/damos-cuenta/congresista-norma-yarrow-advierte-deficiencias-en-hospitales-de-la-policia/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.						
AUTOR: Atencia Castillo, Jacqueline Rossana.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cuál es la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.</p> <p>2. Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia actitudinal</p>	<p>General:</p> <p>La influencia es significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. La influencia es significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia cognitiva de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.</p> <p>2. La influencia es significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia actitudinal de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.</p> <p>3. La influencia es significativa entre las habilidades profesionales y la eficiencia de la capacidad técnica de</p>	Variable 1: Habilidades profesionales			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución en las políticas internas. • Seguimiento. • Capacitación. • Formación del personal. • Liderazgo. • Habilidades y conocimiento. • Recursos adecuados. • Comunicación apropiada. • Relaciones positivas e interdisciplinarias. • Relaciones de práctica conjunta. 	1 al 9	Alto (140 – 103) Regular (102 – 65) Bajo (64 - 28)
			D2: Calidad		10 al 18	
			D3: Gestión		19 al 23	
			D4: Recursos		24 al 26	
			D5: Relaciones positivas		27 al 28	
Variable 2: Eficiencia laboral						
D1: Eficiencia cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del profesional en su materia. 	1 al 7				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional - causal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 89 profesionales de salud del servicio de radiología de un Hospital de Nivel III de Lima.</p> <p>Muestra: 89 profesionales de salud del servicio de radiología de un Hospital de Nivel III de Lima.</p> <p>Muestreo Muestreo no probabilístico por conveniencia de la investigación.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Habilidades profesionales. Nro. Ítems: 28 De la V2: Eficiencia laboral. Nro. Ítems: 21</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para efectuar tablas.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de normalidad, uso del Rho Spearman y Chi cuadrado para determinar la influencia.</p>

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades profesionales	Las habilidades profesionales, son las características que tiene el profesional de salud con respecto a su desenvolvimiento profesional, cumpliendo con competencias cognitivas y humanas al realizar el servicio de atención al paciente (Díaz et al., 2021).	La operacionalización de las habilidades profesionales se realizó a través de sus 5 dimensiones, creándose ítems relacionados a cada indicador de cada dimensión. Se utilizó el cuestionario de 28 ítems para obtener la información de los participantes.	Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución en las políticas internas. 	Ordinal 1 : Nunca. 2 : Casi nunca. 3 : A veces. 4 : Casi siempre. 5 : Siempre. Baremo: Alto (140 – 103) Regular (102 – 65) Bajo (64 - 28)
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento. • Capacitación. • Formación del personal. 	
			Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Habilidades y conocimiento. 	
			Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos adecuados. • Comunicación apropiada. 	
			Relaciones positivas	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones positivas e interdisciplinarias. • Relaciones de práctica conjunta. 	
Eficiencia laboral	Es el cumplimiento de las actividades encargadas por la entidad, de manera rápida y con menor consumo de recursos involucrados, logrando una calidad total en el servicio o	La operacionalización de la eficiencia laboral se realizó a través de sus 3 dimensiones, creándose ítems relacionados a cada indicador de cada dimensión. Se utilizó el cuestionario de 21 ítems para obtener la	Eficiencia cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del profesional en su materia. 	Ordinal 1 : Nunca. 2 : Casi nunca. 3 : A veces. 4 : Casi siempre. 5 : Siempre. Baremo:
			Eficiencia actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuadas relaciones interpersonales. • Empatía, respeto al paciente. 	

producto realizado información de los
(Paima, 2022). participantes.

- Trabajo en conjunto.
- Adecuada comunicación.

Alto (105 – 78)
Regular (77 – 49)
Bajo (48 - 21)

Eficiencia de la
capacidad técnica

- Adecuadas técnicas con el paciente.
 - Uso adecuado de los equipos.
-

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Habilidades profesionales en la eficiencia laboral en profesionales del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023 Atencia (2023)

Estimado colaborador, califique las siguientes preguntas sobre habilidades profesionales. Utilizando una escala numérica del 1 al 5. Cabe indicar que las respuestas son anónimas y confidenciales.

Donde:

- 1 : Nunca.
- 2 : Casi nunca.
- 3 : A veces.
- 4 : Casi siempre.
- 5 : Siempre.

Datos personales:

Sexo:

Edad: _____

- 1. Masculino ()
- 2. Femenino ()

N°	Participación	1	2	3	4	5
1	Los recursos con los que se trabaja son adecuados y permiten dedicarle tiempo al paciente.					
2	Mantienen buenas relaciones laborales entre los profesionales.					
3	El coordinador del área es un apoyo cuando requieren resolver problemas.					
4	Existen programas de capacitación para el desarrollo de las capacidades de los profesionales de salud.					
5	Existen oportunidades para el avance profesional o ascenso/promoción.					
6	El personal de salud tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones sobre políticas internas.					
7	El coordinador de su área utiliza las fallas como oportunidades de aprendizaje, no como críticas.					
8	Se cuenta con la oportunidad y el tiempo para discutir las dudas que surgen en el área.					
9	Con el número de profesionales existente, se puede brindar una adecuada asistencia.					
N°	Calidad	1	2	3	4	5
10	El director del departamento es buen líder.					
11	El director del departamento es ampliamente accesible al personal.					
12	Se cuenta con el personal suficiente para realizar bien el trabajo.					
13	Se reconoce y motiva al personal por la labor bien realizada.					
14	Los directivos han definido y divulgado altos estándares de calidad para la práctica en radiología.					
15	El director del departamento tiene el mismo poder y autoridad que los demás directivos.					
16	Existe trabajo en equipo.					

17	El Hospital ofrece oportunidades de avance profesional.					
18	Se trabaja con profesionales competentes.					
N°	Gestión	1	2	3	4	5
19	El director respalda al profesional de radiología en la toma de decisiones.					
20	Las directivas escuchan y responden a las inquietudes de los profesionales de salud.					
21	Se trabaja con un programa activo de aseguramiento de la calidad.					
22	El profesional de radiología está involucrando en la gestión interna del Hospital.					
23	Se observa colaboración entre las distintas áreas.					
N°	Recursos	1	2	3	4	5
24	Se cuenta con un programa de entrenamiento para los profesionales que se integran al área.					
25	El personal de radiología tiene la oportunidad de participar en comités dentro del Hospital.					
26	El coordinador de su área consulta o dialoga con el personal sobre problemas cotidianos, procedimientos y decisiones.					
N°	Relaciones positivas	1	2	3	4	5
27	Se elaboran por escrito los planes de asistencia en radiología.					
28	Se aplica los diagnósticos como parte del proceso de atención al paciente.					

Categorización de la medición de la variable habilidades profesionales:

Variable	Categorías
Habilidades profesionales (ítem 1 – 28)	Alto (140 – 103) Regular (102 – 65) Bajo (64 - 28)
Dimensión	Categorías
Participación (ítem 1 – 9)	Alto (45 – 31) Regular (30 – 21) Bajo (20 - 9)
Calidad (ítem 10 – 18)	Alto (45 – 31) Regular (30 – 21) Bajo (20 - 9)
Gestión (ítem 19 – 23)	Alto (25 – 20) Regular (19 – 12) Bajo (11 - 5)
Recursos (ítem 24 – 26).	Alto (15 – 12) Regular (11 – 7) Bajo (6 - 3)
Relaciones positivas (ítems 27 – 28).	Alto (10 – 8) Regular (7 – 5) Bajo (4 - 2)

**Habilidades profesionales en la eficiencia laboral en profesionales del servicio de
Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023
Atencia (2023)**

Estimado colaborador, califique las siguientes preguntas sobre eficiencia laboral. Utilizando una escala numérica del 1 al 5. Cabe indicar que las respuestas son anónimas y confidenciales.

Donde:

- 1 : Nunca.
- 2 : Casi nunca.
- 3 : A veces.
- 4 : Casi siempre.
- 5 : Siempre.

Datos personales:

Sexo:

Edad: _____

- 1. Masculino ()
- 2. Femenino ()

N°	Eficiencia cognitiva	1	2	3	4	5
1	Conoce las diferentes patologías que se pueden presentar en el servicio de radiología.					
2	Aplica los conocimientos correctamente en la práctica.					
3	Toma decisiones oportunas en la asistencia del paciente.					
4	Brinda asistencia adecuada según las necesidades del paciente.					
5	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada.					
6	Reconoce los signos de las distintas patologías que se podrían presentar.					
7	Planifica la asistencia brindada según necesidad de los pacientes.					
N°	Eficiencia actitudinal	1	2	3	4	5
8	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.					
9	Brinda soporte emocional a la familia.					
10	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento.					
11	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes.					
12	Respeto la privacidad del paciente.					
13	No comenta la situación del paciente sin fundamento.					
14	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización.					
N°	Eficiencia de la capacidad técnica	1	2	3	4	5
15	Respeto las opiniones de los demás miembros del equipo profesional.					
16	Aplica el procedimiento adecuado en cada paciente.					
17	Aplica correctamente los implementos al momento de realizar la asistencia.					
18	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento.					
19	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento.					
20	Práctica las medidas de bioseguridad.					

21	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento.					
----	---	--	--	--	--	--

Categorización de la medición de la variable eficiencia laboral:

Variable	Categorías
Eficiencia laboral (ítem 1 – 21)	Alto (105 – 78) Regular (77 – 49) Bajo (48 - 21)
Dimensión	Categorías
Eficiencia cognitiva (ítem 1 – 7)	Alto (35 – 26) Regular (25 – 16) Bajo (15 - 7)
Eficiencia actitudinal (ítem 8 – 14)	Alto (35 – 26) Regular (25 – 16) Bajo (15 - 7)
Eficiencia de la capacidad técnica (ítem 15 – 21)	Alto (35 – 26) Regular (25 – 16) Bajo (15 - 7)

Anexo 4. Validación.

Mg. Carrizales Poma, Leonid Adolfo

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Carrizales Poma, Leonid Julio Adolfo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Habilidades profesionales y eficiencia laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



JACQUELINE ROSSANA ATENCIA CASTILLO
D.N.I : 473373819

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades profesionales y eficiencia laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Leonid Julio Adolfo, Carrizales Poma		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Odontología, Pacientes Especiales y Salud Pública		
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Habilidades profesionales y eficiencia laboral
Autor:	Jacqueline Rossana Atencia Castillo (2023)
Procedencia:	Cuestionario original
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima.
Significación:	El cuestionario de habilidades profesionales, contará con un total de 28 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 9 ítems para participación, 9 para calidad, 5 para gestión, 3 para recursos y 2 para relaciones positivas; como opciones de respuesta se tendrán 5, donde 1 será igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se considerará el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo.

	<p>El cuestionario de eficiencia laboral, contará con un total de 21 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 7 ítems para eficiencia cognitiva, 7 para eficiencia actitudinal y 7 para eficiencia en la capacidad técnica; como opciones de respuesta se tendrán 5, donde 1 será igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se considerará el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo</p> <p>El objetivo de esta medición es establecer la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral.</p>
--	---

4. Soporte teórico:

Habilidades profesionales: Son las características que tiene el profesional de salud con respecto a su desenvolvimiento profesional, cumpliendo con competencias cognitivas y humanas al realizar el servicio de atención al paciente (Díaz et al., 2021).

Eficiencia laboral: Es el cumplimiento de las actividades encargadas por la entidad, de manera rápida y con menor consumo de recursos involucrados, logrando una calidad total en el servicio o producto realizado (Paima, 2022).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Participación	Se evalúa el cumplimiento de las políticas internas y la actividad participativa del profesional en cada labor realizada dentro de su área profesional (De Arco y Suarez, 2018).
	Calidad	Se busca conocer el tipo de atención que brinda el profesional; para ello, el trabajador debe contar con capacitaciones constantes que permitan la actualización en relación a los tipos de asistencias que debe realizar (Febres y Mercado, 2020).
	Gestión	Se involucra el liderazgo; por medio de la gestión, el profesional demuestra sus capacidades adquiridas, tanto a nivel técnico como humano, buscando el cumplimiento de los objetivos por medio del trabajo colaborativo (Hernández et al., 2021).
	Recursos	se busca conocer si existen profesionales suficientes para cubrir la cantidad de

		demanda asistencial, también se evalúa las competencias del recurso humano de manera directa por medio de la atención (Espinoza et al., 2021).
	Relaciones positivas	Se evalúa el trabajo en equipo a nivel interdisciplinario y haciendo uso de la práctica conjunta (Paravic y Lagos, 2022).
	Eficiencia cognitiva	Se tiene a las capacidades intelectuales y como el profesional lo aplica a los pacientes, realizando asistencias adecuadas que no pongan en peligro la vida o salud del usuario; también se tiene en cuenta la forma como explica el procedimiento que está realizando al mismo paciente para brindarle la tranquilidad necesaria (Andrés et al., 2020).
	Eficiencia actitudinal	El profesional demuestra entendimiento y comprensión pro el padecimiento que tiene el paciente, demostrando empatía y disposición para ayudarlo a sanar o calmar la dolencia o malestar (Quintero et al., 2021).
	Eficiencia de la capacidad técnica	Se tiene el trabajo en equipo, donde se conoce y comparte el proceso a seguir con uno o varios pacientes, así mismo se evalúa el cumplimiento del reglamento interno, como es el uso adecuado del uniforme y la asepsia antes de realizar algún tipo de procedimiento (Barahona et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades profesionales y eficiencia laboral elaborado por Jacqueline Rossana Atencia Castillo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndenos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución en las políticas internas.	Los recursos con los que se trabaja son adecuados y permiten dedicarle tiempo al paciente.	4	4	4	
	Mantienen buenas relaciones laborales entre los profesionales.	4	4	4	
	El coordinador del área es un apoyo cuando requieren resolver problemas.	4	4	4	
	Existen programas de capacitación para el desarrollo de las capacidades de los profesionales de salud.	4	4	4	
	Existen oportunidades para el avance profesional o ascenso/promoción.	4	4	4	
	El personal de salud tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones sobre políticas internas.	4	4	4	
	El coordinador de su área utiliza las fallas como oportunidades de aprendizaje, no como críticas.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad y el tiempo para discutir las dudas que surgen en el área.	4	4	4	
	Con el número de profesionales existente, se puede brindar una adecuada asistencia.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Calidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	El director del departamento es buen líder.	4	4	4	
	El director del departamento es ampliamente accesible al personal.	4	4	4	
	Se cuenta con el personal suficiente para realizar bien el trabajo.	4	4	4	
Capacitación	Se reconoce y motiva al personal por la labor bien realizada.	4	4	4	
	Los directivos han definido y divulgado altos estándares de calidad para la práctica en radiología.	4	4	4	
Formación del personal	El director del departamento tiene el mismo poder y autoridad que los demás directivos.	4	4	4	
	Existe trabajo en equipo.	4	4	4	
	El Hospital ofrece oportunidades de avance profesional.	4	4	4	
	Se trabaja con profesionales competentes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Gestión**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	El director respalda al profesional de radiología en la toma de decisiones.	4	4	4	
	Las directivas escuchan y responden a las inquietudes de los profesionales de salud.	4	4	4	
Habilidades y conocimiento	Se trabaja con un programa activo de aseguramiento de la calidad.	4	4	4	
	El profesional de radiología está involucrando en la gestión interna del Hospital.	4	4	4	
	Se observa colaboración entre las distintas áreas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Recursos**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos adecuados	Se cuenta con un programa de entrenamiento para los profesionales que se integran al área.	4	4	4	
Comunicación apropiada	El personal de radiología tiene la oportunidad de participar en comités dentro del Hospital.	4	4	4	
	El coordinador de su área consulta o dialoga con el personal sobre problemas cotidianos, procedimientos y decisiones.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Relaciones positivas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones positivas e interdisciplinares.	Se elaboran por escrito los planes de asistencia en radiología.	4	4	4	
Relaciones de práctica conjunta	Se aplica los diagnósticos como parte del proceso de atención al paciente.	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Eficiencia cognitiva.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del profesional en su materia.	Conoce las diferentes patologías que se pueden presentar en el servicio de radiología.	4	4	4	
	Aplica los conocimientos correctamente en la práctica.	4	4	4	
	Toma decisiones oportunas en la asistencia del paciente.	4	4	4	
	Brinda asistencia adecuada según las necesidades del paciente.	4	4	4	
	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada.	4	4	4	
	Reconoce los signos de las distintas patologías que se podrían presentar.	4	4	4	
	Planifica la asistencia brindada según necesidad de los pacientes.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Eficiencia actitudinal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en conjunto.	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.	4	4	4	
Adecuada comunicación.	Brinda soporte emocional a la familia.	4	4	4	
	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento.	4	4	4	
Adecuadas relaciones interpersonales.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes.	4	4	4	
Empatía, respeto al paciente.	Respeto la privacidad del paciente.	4	4	4	
	No comenta la situación del paciente sin fundamento.	4	4	4	
	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización.	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Eficiencia de la capacidad técnica.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adecuadas técnicas con el paciente.	Respeto las opiniones de los demás miembros del equipo profesional.	4	4	4	
	Aplica el procedimiento adecuado en cada paciente.	4	4	4	
	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento.	4	4	4	
	Práctica las medidas de bioseguridad.	4	4	4	
	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento.	4	4	4	
Uso adecuado de los equipos.	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento.	4	4	4	
	Aplica correctamente los implementos al momento	4	4	4	

de realizar la asistencia				
---------------------------	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

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

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

30 de Octubre del 2023.



OS-368278
LEONID J. A. CARRIZALES POMA
CAPITÁN S. PNP
ESTOMATOLOGÍA DE PACIENTES ESPECIALES
COP 24367 RNE 1172

Firma del Experto validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
CARRIZALES POMA, LEONID JULIO ADOLFO DNI 43071111	ESPECIALISTA EN ATENCION DE PACIENTES ESPECIALES Fecha de diploma: 27/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
CARRIZALES POMA, LEONID JULIO ADOLFO DNI 43071111	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 17/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
CARRIZALES POMA, LEONID JULIO ADOLFO DNI 43071111	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 28/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
CARRIZALES POMA, LEONID JULIO ADOLFO DNI 43071111	MAESTRO EN ESTOMATOLOGÍA CON MENCIÓN EN ESTOMATOLOGÍA DE PACIENTES ESPECIALES Fecha de diploma: 28/09/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 01/05/2013 Fecha egreso: 31/10/2021	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU

Mg. Flores Pimental, Pamela Stephanie



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora : Mg. Pamela Stephanie Flores Pimentel

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Habilidades profesionales y eficiencia laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

JACQUELINE ROSSANA ATENCIA CASTILLO
D.N.I : 473373819

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades profesionales y eficiencia laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Pamela Stephanie Flores Pimentel		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Radiología		
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Habilidades profesionales y eficiencia laboral
Autor:	Jacqueline Rossana Atencia Castillo (2023)
Procedencia:	Cuestionario original
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima.
Significación:	El cuestionario de habilidades profesionales, contará con un total de 28 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 9 ítems para participación, 9 para calidad, 5 para gestión, 3 para recursos y 2 para relaciones positivas; como opciones de respuesta se tendrán 5, donde 1

	<p>será igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se considerará el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo.</p> <p>El cuestionario de eficiencia laboral, contará con un total de 21 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 7 ítems para eficiencia cognitiva, 7 para eficiencia actitudinal y 7 para eficiencia en la capacidad técnica; como opciones de respuesta se tendrán 5, donde 1 será igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se considerará el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo</p> <p>El objetivo de esta medición es establecer la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral.</p>
--	--

4. Soporte teórico:

Habilidades profesionales: Son las características que tiene el profesional de salud con respecto a su desenvolvimiento profesional, cumpliendo con competencias cognitivas y humanas al realizar el servicio de atención al paciente (Díaz et al., 2021).

Eficiencia laboral: Es el cumplimiento de las actividades encargadas por la entidad, de manera rápida y con menor consumo de recursos involucrados, logrando una calidad total en el servicio o producto realizado (Paima, 2022).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Participación	Se evalúa el cumplimiento de las políticas internas y la actividad participativa del profesional en cada labor realizada dentro de su área profesional (De Arco y Suarez, 2018).
	Calidad	Se busca conocer el tipo de atención que brinda el profesional; para ello, el trabajador debe contar con capacitaciones constantes que permitan la actualización en relación a los tipos de asistencias que debe realizar (Febres y Mercado, 2020).
	Gestión	Se involucra el liderazgo; por medio de la gestión, el profesional demuestra sus capacidades adquiridas, tanto a nivel técnico como humano, buscando el cumplimiento de los objetivos por medio del trabajo colaborativo (Hernández et al., 2021).

	Recursos	se busca conocer si existen profesionales suficientes para cubrir la cantidad de demanda asistencial, también se evalúa las competencias del recurso humano de manera directa por medio de la atención (Espinoza et al., 2021).
	Relaciones positivas	Se evalúa el trabajo en equipo a nivel interdisciplinario y haciendo uso de la práctica conjunta (Paravic y Lagos, 2022).
	Eficiencia cognitiva	Se tiene a las capacidades intelectuales y como el profesional lo aplica a los pacientes, realizando asistencias adecuadas que no pongan en peligro la vida o salud del usuario; también se tiene en cuenta la forma como explica el procedimiento que está realizando al mismo paciente para brindarle la tranquilidad necesaria (Andrés et al., 2020).
	Eficiencia actitudinal	El profesional demuestra entendimiento y comprensión pro el padecimiento que tiene el paciente, demostrando empatía y disposición para ayudarlo a sanar o calmar la dolencia o malestar (Quintero et al., 2021).
	Eficiencia de la capacidad técnica	Se tiene el trabajo en equipo, donde se conoce y comparte el proceso a seguir con uno o varios pacientes, así mismo se evalúa el cumplimiento del reglamento interno, como es el uso adecuado del uniforme y la asepsia antes de realizar algún tipo de procedimiento (Barahona et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades profesionales y eficiencia laboral elaborado por Jacqueline Rossana Atencia Castillo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Participación**
- **Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un**

Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución en las políticas internas.	Los recursos con los que se trabaja son adecuados y permiten dedicarle tiempo al paciente.	4	4	4	
	Mantienen buenas relaciones laborales entre los profesionales.	4	4	4	
	El coordinador del área es un apoyo cuando requieren resolver problemas.	4	4	4	
	Existen programas de capacitación para el desarrollo de las capacidades de los profesionales de salud.	4	4	4	
	Existen oportunidades para el avance profesional o ascenso/promoción.	4	4	4	
	El personal de salud tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones sobre políticas internas.	4	4	4	
	El coordinador de su área utiliza las fallas como oportunidades de aprendizaje, no como críticas.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad y el tiempo para discutir las dudas que surgen en el área.	4	4	4	
	Con el número de profesionales existente, se puede brindar una adecuada asistencia.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Calidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	El director del departamento es buen líder.	4	4	4	
	El director del departamento es ampliamente accesible al personal.	4	4	4	
	Se cuenta con el personal suficiente para realizar bien el trabajo.	4	4	4	
Capacitación	Se reconoce y motiva al personal por la labor bien realizada.	4	4	4	
	Los directivos han definido y divulgado altos estándares de calidad para la práctica en radiología.	4	4	4	
Formación del personal	El director del departamento tiene el mismo poder y autoridad que los demás directivos.	4	4	4	
	Existe trabajo en equipo.	4	4	4	
	El Hospital ofrece oportunidades de avance profesional.	4	4	4	
	Se trabaja con profesionales competentes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	El director respalda al profesional de radiología en la toma de decisiones.	4	4	4	
	Las directivas escuchan y responden a las inquietudes de los profesionales de salud.	4	4	4	
Habilidades y conocimiento	Se trabaja con un programa activo de aseguramiento de la calidad.	4	4	4	
	El profesional de radiología está involucrando en la gestión interna del Hospital.	4	4	4	
	Se observa colaboración entre las distintas áreas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Recursos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos adecuados	Se cuenta con un programa de entrenamiento para los profesionales que se integran al área.	4	4	4	
Comunicación apropiada	El personal de radiología tiene la oportunidad de participar en comités dentro del Hospital.	4	4	4	
	El coordinador de su área consulta o dialoga con el personal sobre problemas cotidianos, procedimientos y decisiones.	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Relaciones positivas**
- **Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones positivas e interdisciplinarias.	Se elaboran por escrito los planes de asistencia en radiología.	4	4	4	
Relaciones de práctica conjunta	Se aplica los diagnósticos como parte del proceso de atención al paciente.	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Eficiencia cognitiva.**
- **Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del profesional en su materia.	Conoce las diferentes patologías que se pueden presentar en el servicio de radiología.	4	4	4	
	Aplica los conocimientos correctamente en la práctica.	4	4	4	
	Toma decisiones oportunas en la asistencia del paciente.	4	4	4	
	Brinda asistencia adecuada según las necesidades del paciente.	4	4	4	
	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada.	4	4	4	
	Reconoce los signos de las distintas patologías que se podrían presentar.	4	4	4	
	Planifica la asistencia brindada según necesidad de los pacientes.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Eficiencia actitudinal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en conjunto.	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.	4	4	4	
Adecuada comunicación.	Brinda soporte emocional a la familia.	4	4	4	
	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento.	4	4	4	
Adecuadas relaciones interpersonales.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes.	4	4	4	
Empatía, respeto al paciente.	Respeto la privacidad del paciente.	4	4	4	
	No comenta la situación del paciente sin fundamento.	4	4	4	
	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización.	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Eficiencia de la capacidad técnica.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adecuadas técnicas con el paciente.	Respeto las opiniones de los demás miembros del equipo profesional.	4	4	4	
	Aplica el procedimiento adecuado en cada paciente.	4	4	4	
	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento.	4	4	4	
	Práctica las medidas de bioseguridad.	4	4	4	
	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento.	4	4	4	
Uso adecuado de los equipos.	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento.	4	4	4	
	Aplica correctamente los	4	4	4	

de realizar la asistencia				
---------------------------	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

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

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

23 de Octubre del 2023.



OS-392012-0+
Pamela Stephanie FLORES PIMENTEL
MAYOR SPNP MEDICO RADIOLOGO
HN - PNP "LNS"
CARD. 57787. DAF 41741
Firma del Experto validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
LORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 24/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
LORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
LORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 25/04/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
LORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN RADIOLOGIA Fecha de diploma: 28/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2017 Fecha egreso: 30/06/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
LORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Mg. Lengua Figueroa, Christian Ozmar

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Lengua Figueroa, Christian Ozmar

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Habilidades profesionales y eficiencia laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



JACQUELINE ROSSANA ATENCIA CASTILLO
D.N.I : 473373819

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades profesionales y eficiencia laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lengua Figueroa, Christian Ozmar		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Medicina General		
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Habilidades profesionales y eficiencia laboral
Autor:	Jacqueline Rossana Atencia Castillo (2023)
Procedencia:	Cuestionario original
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de Radiología de un Hospital Nivel III de Lima.
Significación:	El cuestionario de habilidades profesionales, contará con un total de 28 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 9 ítems para participación, 9 para calidad, 5 para gestión, 3 para recursos y 2 para relaciones positivas; como opciones de respuesta se tendrán 5, donde 1 será igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se considerará el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo.

	<p>El cuestionario de eficiencia laboral, contará con un total de 21 ítems, divididos según las dimensiones, siendo en este caso 7 ítems para eficiencia cognitiva, 7 para eficiencia actitudinal y 7 para eficiencia en la capacidad técnica; como opciones de respuesta se tendrán 5, donde 1 será igual a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; también se considerará el baremo, dividido en 3 niveles: Alto, regular y bajo</p> <p>El objetivo de esta medición es establecer la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral.</p>
--	---

4. Soporte teórico:

Habilidades profesionales: Son las características que tiene el profesional de salud con respecto a su desenvolvimiento profesional, cumpliendo con competencias cognitivas y humanas al realizar el servicio de atención al paciente (Díaz et al., 2021).

Eficiencia laboral: Es el cumplimiento de las actividades encargadas por la entidad, de manera rápida y con menor consumo de recursos involucrados, logrando una calidad total en el servicio o producto realizado (Paima, 2022).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Participación	Se evalúa el cumplimiento de las políticas internas y la actividad participativa del profesional en cada labor realizada dentro de su área profesional (De Arco y Suarez, 2018).
	Calidad	Se busca conocer el tipo de atención que brinda el profesional; para ello, el trabajador debe contar con capacitaciones constantes que permitan la actualización en relación a los tipos de asistencias que debe realizar (Febres y Mercado, 2020).
	Gestión	Se involucra el liderazgo; por medio de la gestión, el profesional demuestra sus capacidades adquiridas, tanto a nivel técnico como humano, buscando el cumplimiento de los objetivos por medio del trabajo colaborativo (Hernández et al., 2021).
	Recursos	se busca conocer si existen profesionales suficientes para cubrir la cantidad de

		demanda asistencial, también se evalúa las competencias del recurso humano de manera directa por medio de la atención (Espinoza et al., 2021).
	Relaciones positivas	Se evalúa el trabajo en equipo a nivel interdisciplinario y haciendo uso de la práctica conjunta (Paravic y Lagos, 2022).
	Eficiencia cognitiva	Se tiene a las capacidades intelectuales y como el profesional lo aplica a los pacientes, realizando asistencias adecuadas que no pongan en peligro la vida o salud del usuario; también se tiene en cuenta la forma como explica el procedimiento que está realizando al mismo paciente para brindarle la tranquilidad necesaria (Andrés et al., 2020).
	Eficiencia actitudinal	El profesional demuestra entendimiento y comprensión pro el padecimiento que tiene el paciente, demostrando empatía y disposición para ayudarlo a sanar o calmar la dolencia o malestar (Quintero et al., 2021).
	Eficiencia de la capacidad técnica	Se tiene el trabajo en equipo, donde se conoce y comparte el proceso a seguir con uno o varios pacientes, así mismo se evalúa el cumplimiento del reglamento interno, como es el uso adecuado del uniforme y la asepsia antes de realizar algún tipo de procedimiento (Barahona et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades profesionales y eficiencia laboral elaborado por Jacqueline Rossana Atencia Castillo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución en las políticas internas.	Los recursos con los que se trabaja son adecuados y permiten dedicarle tiempo al paciente.	4	4	4	
	Mantienen buenas relaciones laborales entre los profesionales.	4	4	4	
	El coordinador del área es un apoyo cuando requieren resolver problemas.	4	4	4	
	Existen programas de capacitación para el desarrollo de las capacidades de los profesionales de salud.	4	4	4	
	Existen oportunidades para el avance profesional o ascenso/promoción.	4	4	4	
	El personal de salud tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones sobre políticas internas.	4	4	4	
	El coordinador de su área utiliza las fallas como oportunidades de aprendizaje, no como críticas.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad y el tiempo para discutir las dudas que surgen en el área.	4	4	4	
	Con el número de profesionales existente, se puede brindar una adecuada asistencia.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Calidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	El director del departamento es buen líder.	4	4	4	
	El director del departamento es ampliamente accesible al personal.	4	4	4	
	Se cuenta con el personal suficiente para realizar bien el trabajo.	4	4	4	
Capacitación	Se reconoce y motiva al personal por la labor bien realizada.	4	4	4	
	Los directivos han definido y divulgado altos estándares de calidad para la práctica en radiología.	4	4	4	
Formación del personal	El director del departamento tiene el mismo poder y autoridad que los demás directivos.	4	4	4	
	Existe trabajo en equipo.	4	4	4	
	El Hospital ofrece oportunidades de avance profesional.	4	4	4	
	Se trabaja con profesionales competentes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Gestión**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	El director respalda al profesional de radiología en la toma de decisiones.	4	4	4	
	Las directivas escuchan y responden a las inquietudes de los profesionales de salud.	4	4	4	
Habilidades y conocimiento	Se trabaja con un programa activo de aseguramiento de la calidad.	4	4	4	
	El profesional de radiología está involucrando en la gestión interna del Hospital.	4	4	4	
	Se observa colaboración entre las distintas áreas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Recursos**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos adecuados	Se cuenta con un programa de entrenamiento para los profesionales que se integran al área.	4	4	4	
Comunicación apropiada	El personal de radiología tiene la oportunidad de participar en comités dentro del Hospital.	4	4	4	
	El coordinador de su área consulta o dialoga con el personal sobre problemas cotidianos, procedimientos y decisiones.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Relaciones positivas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones positivas e interdisciplinarias.	Se elaboran por escrito los planes de asistencia en radiología.	4	4	4	
Relaciones de práctica conjunta	Se aplica los diagnósticos como parte del proceso de atención al paciente.	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Eficiencia cognitiva.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del profesional en su materia.	Conoce las diferentes patologías que se pueden presentar en el servicio de radiología.	4	4	4	
	Aplica los conocimientos correctamente en la práctica.	4	4	4	
	Toma decisiones oportunas en la asistencia del paciente.	4	4	4	
	Brinda asistencia adecuada según las necesidades del paciente.	4	4	4	
	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada.	4	4	4	
	Reconoce los signos de las distintas patologías que se podrían presentar.	4	4	4	
	Planifica la asistencia brindada según necesidad de los pacientes.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Eficiencia actitudinal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en conjunto	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.	4	4	4	
Adecuada comunicación.	Brinda soporte emocional a la familia.	4	4	4	
	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento.	4	4	4	
Adecuadas relaciones interpersonales.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes.	4	4	4	
Empatía, respeto al paciente.	Respeto la privacidad del paciente.	4	4	4	
	No comenta la situación del paciente sin fundamento.	4	4	4	
	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización.	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Eficiencia de la capacidad técnica.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la influencia de las habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores de salud del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adecuadas técnicas con el paciente.	Respeto las opiniones de los demás miembros del equipo profesional.	4	4	4	
	Aplica el procedimiento adecuado en cada paciente.	4	4	4	
	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento.	4	4	4	
	Práctica las medidas de bioseguridad.	4	4	4	
	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento.	4	4	4	
Uso adecuado de los equipos.	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento.	4	4	4	
	Aplica correctamente los implementos al momento	4	4	4	

de realizar la asistencia				
---------------------------	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Octubre del 2023.



Firma del Experto validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
.ENGUA FIGUEROA, CHRISTIAN OZMAR DNI 41461242	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD EN LABORATORIO Fecha de diploma: 31/07/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
.ENGUA FIGUEROA, CHRISTIAN OZMAR DNI 41461242	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 30/01/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
.ENGUA FIGUEROA, CHRISTIAN OZMAR DNI 41461242	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 21/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/03/2014 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
.ENGUA FIGUEROA, CHRISTIAN OZMAR DNI 41461242	MÉDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 30/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
.ENGUA FIGUEROA, CHRISTIAN OZMAR DNI 41461242	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 5. Análisis de confiabilidad.

Habilidades profesionales

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	S _r ²		
1	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	84		
2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	72	
3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	111	
4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	1	2	4	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	4	59		
5	4	4	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	73	
6	3	5	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	4	3	5	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	64	
7	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	65	
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	58
10	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	84	
11	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	88	
12	4	2	2	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	3	3	1	3	3	5	4	4	4	1	4	4	69	
13	2	5	2	1	2	2	2	1	4	2	3	2	1	3	5	5	3	5	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	72	
14	4	5	4	2	3	3	4	2	2	1	3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	80	
15	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	80	
16	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	4	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	54	
17	4	4	2	1	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	4	4	3	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	4	69		
18	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	4	4	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	4	73		
19	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
20	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	76	
SP ²	0.44	0.8475	0.86	0.9875	0.65	0.3875	0.8275	0.8475	0.55	1.09	0.7475	0.79	0.69	0.788	0.928	0.788	0.66	0.588	0.648	0.548	0.428	0.64	0.648	1.028	0.94	1.088	0.728	0.55			
K	28																														
ΣSP ²	11.878																														
S _r ²	0.562																														
α	0.562																														

Eficiencia laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	S _r ²	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	79
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	80
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	90
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
6	4	4	3	3	4	3	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	80
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
10	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	69
11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
12	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	69
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
14	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	89
15	4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
16	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	68
17	3	5	5	5	5	5	3	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
18	3	4	4	4	5	5	4	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	82
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
20	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	79
SP ²	0.4275	0.46	0.4475	0.46	0.34	0.4275	0.9475	1.9	1.16	1.3275	0.36	0.36	0.36	0.448	0.448	0.41	0.34	0.788	0.56	0.76		
K	20																					
ΣSP ²	9.8525																					
S _r ²	0.4926																					
α	0.4926																					

Anexo 6. Base de datos

HABILIDADES PROFESIONALES																															
N°	ite m 1	ite m 2	ite m 3	ite m 4	ite m 5	ite m 6	ite m 7	ite m 8	ite m 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	TOTAL		
1	5	5	5	1	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	128	
2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	126	
3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	5	124	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
7	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	109	
8	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	122	
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	134	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
12	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
14	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	123	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
16	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	100	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	135
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
22	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	115	
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	132	

50	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	120		
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140		
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	5	124		
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114		
54	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	109		
55	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	122		
56	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136		
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	134	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
59	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113		
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
61	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	123
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
63	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	100	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	135	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
69	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	115		
70	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	132		
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
73	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	127		
74	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	125	
75	5	5	2	5	2	2	5	5	5	3	5	2	3	2	5	3	2	5	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	108	

76	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	121	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
80	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	115	
81	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	132	
82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	
83	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	99	
84	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	3	4	5	127	
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	5	5	3	130	
86	5	5	2	5	5	2	2	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	114	
87	5	5	2	2	5	5	5	3	2	5	2	5	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	2	5	3	5	5	5	103	
88	5	5	5	2	5	5	2	5	2	2	2	5	3	3	5	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	109	
89	4	4	4	4	1	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	90

26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	98
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	79
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
34	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	73
35	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
37	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	89
38	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	79
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
40	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	92
41	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	91
42	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	90
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
45	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	90
46	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	82
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	100
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	104
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
50	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	89
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	94
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
54	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	82

55	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	89	
56	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	101
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
59	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	85
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
61	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	91
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
63	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	74
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	103
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
69	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	88
70	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	101
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
73	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	95
74	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	92
75	5	5	2	5	2	2	5	5	5	3	5	2	3	2	5	3	2	5	2	5	5	78
76	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	88
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
80	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	88
81	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	101
82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
83	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	74

84	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	2	5	95
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
86	5	5	2	5	5	2	2	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	2	5	2	2	79
87	5	5	2	2	5	5	5	3	2	5	2	5	2	2	2	2	5	5	2	5	2	73
88	5	5	5	2	5	5	2	5	2	2	2	5	3	3	5	3	3	3	2	2	5	74
89	4	4	4	4	1	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	2	63

Anexo 7. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades profesionales	0.147	89	0.000
Participación	0.186	89	0.000
Calidad	0.181	89	0.000
Gestión	0.233	89	0.000
Recursos	0.233	89	0.000
Relaciones positivas	0.311	89	0.000
Eficiencia laboral	0.151	89	0.000
Eficiencia cognitiva	0.191	89	0.000
Eficiencia actitudinal	0.166	89	0.000
Eficiencia de la capacidad técnica	0.179	89	0.000

En la prueba de normalidad se identificó por medio de la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50 participantes, que se obtuvo una significancia < 0.05 , siendo 0.000, por tal motivo, los datos presentados se consideran no paramétricos, aplicándose para el contraste de hipótesis con respecto a la correlación, la prueba de Rho Spearman.

Anexo 8. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 6 de noviembre de 2023
Carta P. 0791-2023-UCV-VA-EPG-F01/I

Med.
Moisés Rojas Arcos
Director
Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz”

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Atencia Castillo, Jacqueline Rossana; identificada con DNI N° 43373819 y con código de matrícula N° 6700209438; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Atencia Castillo, Jacqueline Rossana asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Majo Marrúfo

Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 9. Carta de autorización



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, GENERAL S.PNP. Moisés Salvador, ROJAS ARCOS, en calidad de Director del Hospital Nacional PNP "Luis Nicasio Sáenz", **AUTORIZO** a la Dra. Jacqueline Rossana ATENCIA CASTILLO, para hacer uso del nombre del mencionado Hospital en su Tesis "**Habilidades profesionales en la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio de Radiología de un Hospital Nivel III, Lima 2023**", a fin que sea elaborado, desarrollado y ejecutado en este nosocomio, en beneficio de la mejora en las atenciones de los pacientes del Departamento de Diagnostico por Imágenes; tomando conocimiento que los resultados de dicha investigación estarán alojados en un repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de acceso a todos el público.

Lima, 09 de Noviembre del 2023



OS - 281737
Moises Salvador ROJAS ARCOS
Gral. S. PNP,
DIRECTOR DEL HN.PNP.LNS