



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Supervisión del personal y efectividad laboral del
personal técnico de enfermería del hospital Hermilio
Valdizán – Santa Anita 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los servicios de la salud

AUTOR

Br. Mario Neptali Merino Escarglioni

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ - 2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MERINO ESCARGLIONI, MARIO NEPTALI

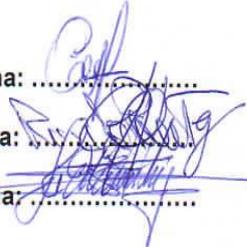
Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión de los servicios de la salud* ha sustentado la tesis titulada:

“Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017”

Fecha: 11 de abril de 2018

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Bertha Silva Narvaste

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Ricardo Arturo Pauta Guevara

Firma: 

VOCAL : Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por excelencia.

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar y corregir la redacción APA.

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

Dedicatoria

A todas las personas que buscan el conocimiento en pro de generar espacios de mayor servicio a los demás, pues el trabajo es arduo en la gestación de buena convivencia.

A mi familia, por su apoyo constante y gestos de equilibrio para alcanzar las metas personales.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo, en especial al asesor de tesis por sus constantes recomendaciones en la elaboración del trabajo de investigación.

A los amigos y familiares que contribuyeron en las diversas actividades de desarrollo de la tesis, especialmente en el procesamiento de datos.

Declaración de autoría

Yo, Mario Neptali Merino Escarglioni, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro el trabajo académico titulado "Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017", presentada, en 148 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 22 de enero de 2018



Mario Neptali Merino Escarglioni

DNI: 09946365

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión de la Salud.

En la actualidad, las organizaciones de éxito, han asumido con responsabilidad la gestación del mejor desempeño de sus trabajadores, para ello han recurrido a las diversas formas de generar el desarrollo profesional y/o técnico en la especialidad a la cual se han dedicado por mejorar los servicios al cliente así como optimizar la producción, por ello, el estudio se centra como esencia dentro de la teoría de la gestión del talento humano articulada a la tradicional forma de control realizado por la supervisión de los procesos y los resultados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice de contenido

	Página
Páginas preliminares	
Disctamen de sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1 Bases teóricas de la variable Supervisión del personal	20
1.2.1.1 Definición conceptual de Supervisión del personal	24
1.2.1.2 Dimensiones de la supervisión del personal	29
1.2.2 Bases teóricas de la variable efectividad laboral	39
1.2.2.1 Definición conceptual de Efectividad laboral	41
1.2.2.2 Dimensiones de la efectividad laboral	42
1.3 Justificación	59
1.3.1 Justificación social	59
1.3.2 Justificación teórica	59
1.3.3 Justificación práctica	60
1.3.4 Justificación metodológica	60
1.3.5 Justificación legal	60
1.4 Problema	61
1.4.1 Planteamiento del Problema	61
1.4.2. Problema general	63
1.4.3. Problemas específicos	63
1.5 Hipótesis	64
1.5.1. Hipótesis general	64

1.5.2. Hipótesis específicas	64
1.6. Objetivos	65
1.6.1. Objetivo general	65
1.6.2. Objetivos específicos	65
II. Marco metodológico	66
2.1. Variables	67
2.2. Operacionalización de variables	67
2.3. Metodología	69
2.4. Tipos de estudio	69
2.5. Diseño	69
2.6. Población, muestra y muestreo	70
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8. Método de Análisis	76
2.9. Aspectos éticos	78
III: Resultados	79
3.1. Descripción de resultados	80
3.2. Contrastación de hipótesis	88
IV: Discusión	95
V: Conclusiones	100
VI: Recomendaciones	102
VII: Referencias Bibliográficas	105
Anexos	110
Anexo A: Matriz de consistencia	111
Anexo B Instrumentos de medición	113
Anexo C: Matriz de operacionalización de variables	118
Anexo D: Certificado de validación de instrumentos	121
Anexo E: Base de datos prueba piloto	125
Anexo F: Base de datos de las variables	127
Anexo G: Artículo científico	133
Anexo H: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	142
Anexo I: Validación por expertos	143
Anexo J: Cartas de presentación UCV EPG	155

Lista de tablas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de variable supervisión del personal	68
Tabla 2:	Operacionalización de variable efectividad laboral	68
Tabla 3:	Validez del cuestionario sobre supervisión del personal	73
Tabla 4:	Validez del cuestionario sobre efectividad laboral	74
Tabla 5:	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	74
Tabla 6:	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable supervisión del personal	75
Tabla 7:	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable efectividad laboral	75
Tabla 8:	Baremo de medición de la supervisión del personal	76
Tabla 9:	Baremo de medición de la efectividad laboral	77
Tabla 10:	Niveles de la supervisión del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017	80
Tabla 11:	Niveles de efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017	81
Tabla 12:	Distribución de frecuencias entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	82
Tabla 13:	Distribución de frecuencias entre actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	83
Tabla 14:	Distribución de frecuencias entre participación en el área y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería	84
Tabla 15:	Distribución de frecuencias entre competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	85
Tabla 16:	Distribución de frecuencias entre Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	87
Tabla 17:	Grado de correlación y nivel de significación entre la supervisión del personal y la efectividad laboral según el	89

	personal técnico de enfermería	
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación entre actividades básicas y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería	90
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significación entre la participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	91
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significación entre competencia técnica y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería	92
Tabla 21	Grado de correlación y nivel de significación entre dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería	93

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Esquema de tipo de diseño	70
Figura 2: Nivel de supervisión del personal según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017	80
Figura 3: Nivel de efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017	81
Figura 4: Niveles entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017	82
Figura 5: Distribución de frecuencias entre actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	84
Figura 6: Distribución de frecuencias entre participación en el área y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería	85
Figura 7: Distribución de frecuencias entre competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	86
Figura 8: Distribución de frecuencias entre Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería	87

Resumen

La investigación formuló el objetivo de: determinar la relación entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017.

El procedimiento de investigación dentro del método de enfoque cuantitativo e hipotético deductivo en el tipo de estudio básico con diseño no experimental, transversal y correlacional, se realizó en el contexto del nosocomio público, para ello analizó una población finita a través de una muestra probalística de 108 participantes técnicos y especialista de enfermería, los datos fueron procesados a través del método estadístico haciendo uso del software SPSS 21.0.

Luego del procesamiento de datos se concluyó que: Existe relación positiva entre la supervisión del personal y la efectividad laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman de ,661 y un valor p menor a 0,05 con lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que a mayor supervisión mejor efectividad laboral del personal técnico de enfermería en el hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017.

Palabras claves: Supervisión del personal - Efectividad laboral.

Abstract

The research formulated the objective of: Determine the relationship between the Supervision of the personnel and the work effectiveness of the nursing technical staff of the Hermilio Valdizán - Santa Anita 2017 hospital.

The research procedure within the method of quantitative and hypothetical deductive approach in the type of basic study with no experimental, cross-sectional and correlational design, was carried out in the context of the public hospital, for which it analyzed a finite population through a probalistic sample of 108 technical participants and nursing specialist, the data were processed through the statistical method making use of SPSS 21.0 software.

After data processing it was concluded that: There is a positive relationship between Personnel Supervision and Labor Effectiveness with a rho Spearman correlation coefficient of, 661 and a p-value less than 0.05, which rejected the null hypothesis confirming that to greater supervision, better job effectiveness of nursing technical staff in the Hermilio Valdizán - Santa Anita hospital 2017.

Keywords: Personnel supervision - Labor effectiveness.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

El análisis de las variables supervisión y efectividad han sido analizadas desde los enfoques de la teoría administrativa sin embargo ambas están direccionadas al desarrollo de las fuerzas laborales dentro de las organizaciones, por ello se inicia el estudio de los antecedentes para conocer los aspectos y formas estudiadas en otros contextos.

Antecedentes internacionales

Mercado (2012), difundió el trabajo de investigación llamado “Supervisión funcional como agente motivador y desempeño laboral del personal técnico de salud en centros de salud”, tiene como objetivo general determinar la relación entre supervisión funcional como agente motivador y desempeño laboral del personal técnico de salud en centros de salud del municipio de Maracaibo N° 2 del Estado Zulia. Este trabajo de investigación presenta carácter descriptivo de las dos variables, es del tipo correlacional, en cuanto al diseño es del tipo no experimental y se puede decir es transeccional. Tiene como muestra de estudio a 21 directivos y 68 técnicos de salud. Obtuvo siguiente conclusión: De acuerdo a los instrumentos de recolección de datos que se les tomó a los directivos y técnico de salud se obtuvo como resultado una relación entre las dos variables de investigación un resultado positiva y relativamente significativa del orden de 0,568**, teniendo un nivel de significancia del orden de 0,01, el cual determina que existe una relación moderada entre las dos variables de estudio, esto nos lleva a determinar que el promedio medio de la variable supervisión funcional como generador de la motivación motivador, guarda una relación entre el aumento de los valores obtenidos sobre la variable desempeño laboral y viceversa.

Meléndez (2014), sostuvo en su tesis denominada “Supervisión técnica y control administrativo de salud en el centro de salud María Protectora”, que realizó para la universidad pedagógica nacional de Honduras. Planteó que el objetivo general de describir los efectos de la supervisión del técnica en salud, en relación con el control administrativo del instituto de salud María protectora del departamento de Colón y Yoro”. Estableció las siguientes conclusiones: Existe

relación entre la acción de la supervisión técnica con los procesos que genera el fomento y fortalecimiento de la carrera profesional del asistente médico, que hace posible la mejora de los procesos de control administrativo a través de políticas de salud preventiva, otra conclusión indica que: la supervisión técnica influye positivamente en la capacidad de los internos y externos durante la pasantía y práctica profesional en cuidado e intervención preventiva de la salud.

Balzán (2015), realizó la investigación: “Acompañamiento pedagógico del supervisor y efectividad laboral en III etapa de educación básica”. El objetivo de esta investigación es ver cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y la efectividad laboral en el municipio escolar N° 4 de la ciudad de Maracaibo, Estado Zulia del país de Venezuela. El tipo de investigación que fue utilizada es descriptiva, del tipo correlacional entre las dos variables de estudio, el trabajo de la investigación llegó a las siguientes conclusiones: (a) Que el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente existe una relación altamente significativa, pues en la medida que se incremente el cantidad de acompañamiento pedagógico de parte del supervisor pedagógico, entonces la variable efectividad laboral sufrirá un incremento altamente significativa en la mejora del desempeño en el desempeño de los docentes que trabajan en la ciudad de Maracaibo.

Romero, y Tinedo (2015), realizaron una investigación sobre: “Comportamiento organizacional del talento humano en redes de salud ocupacional” para la fundación Miguel Unamuno y Jugo del país de Venezuela. El objetivo de esta investigación era determinar cuál es el comportamiento de la organización del talento de las enfermeras en las instituciones de salud ocupacional de la ciudad de Maracaibo, Venezuela. Se realizó un estudio desde el punto analítico, de forma descriptivo de campo, con un diseño no experimental del tipo transaccional. La población constó de 60 enfermeras. El trabajo de investigación llegó a las siguientes conclusiones: (a) En cuanto al comportamiento que presentan las enfermeras, se observa que presentan una alta frecuencia en sus funciones que realizan en la institución donde laboran. Lo que explica que ambos presentan habilidades personales y en su conjunto para poder desarrollar competencias tales como valores, actitudes, liderazgo, motivaciones, calidad de

trabajo, etc. En la función donde se encuentran; (b) Consideran que el trabajo en equipo es importante, por ello existe mucha confianza en el trabajo realizado por todos los miembros integrantes de las organizaciones de salud encuestadas; asimismo se ve que existe una idea en común para obtener mejores resultados, cuando se tiene que compartir las actividades de trabajo.

Secaida (2015), presentó el estudio denominado “Una mirada hacia la supervisión laboral en la región de Darién”, tienen como objetivos principales analizar de la supervisión laboral sus debilidades y fortalezas que se pueda estar presentado en la región de estudio. Este trabajo de investigación es de carácter mixto, cualitativo y cuantitativo a la vez. Ellos llegaron a las siguientes conclusiones: Por los resultados en cuanto al supervisión funcional, este personaje en promedio sólo cumple con el 30% de las asignaciones establecidas en el instrumento que les especifica sus funciones. Por lo tanto, se puede decir que la supervisión en la gestión de los hospitales se encuentra limitada, se puede decir que existe una poca atención integral de parte del supervisor. También infiere que hay poco apoyo de la institución para poder cumplir con su labor de forma adecuada. Para los supervisores ellos planifican una serie de actividades y presentan pocas acciones que logran, explican que esto se debe a la poca movilización que ellos realizan, es por problemas en el presupuesto sobre todo para poder cubrir los gastos que generan al desplazarse, entre las muchas razones que explican sobre la falta de cumplimiento de todo lo planificado, para realizar la supervisión laboral.

Antecedentes nacionales

Salvatierra (2016), presentó a la escuela de posgrado de la universidad nacional Mayor de San Marcos el estudio denominado “La gestión de supervisión del personal y la efectividad laboral del nivel secundaria de la institución educativa N° 3089 “Los Ángeles”, unidad de gestión educativa local de Ventanilla, región Callao, 2015”. La investigación es básica, correlacional causal no experimental; la población está conformada por 30 docentes y 551 estudiantes, la muestra está conformada también por 30 docentes y 200 estudiantes. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios: uno para la variable gestión de supervisión del personal que se aplicó al docente y el otro para la variable

efectividad laboral, que se aplicó a los estudiantes de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: La gestión de supervisión del personal se relaciona con la efectividad laboral del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 3089 “Los Ángeles”, unidad de gestión educativa local de Ventanilla, región Callao, 2015. Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas pues se ha encontrado, según la correlación de Rho de Spearman es 0,644 existe una correlación buena y entre las variables en estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Callomamani (2013), sostuvo que: *“La supervisión del personal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 7035 de San Juan de Miraflores”* El objetivo de investigación fue determinar si la supervisión del personal influye en el desempeño laboral de los docentes. El tipo de investigación se considera del nivel descriptivo correlacional, su diseño de investigación está considerado no experimental y de naturaleza transversal. La muestra de estudio fueron los docentes, estudiantes de 5º de nivel secundaria. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) Que la supervisión del personal si influye significativamente en el desempeño de los docentes, se halló el P con un valor de 0.000 de nivel de significancia de 5%, correlación de Rho de Spearman fue 0.863, por lo que se puede considerar altamente significativa; (b) En cuanto al monitoreo pedagógico también influye significativamente en el desempeño del docente, pues se halló un P con un valor 0.000, con una correlación de Rho de Spearman del orden de 0.810, por lo que también se puede considerar altamente significativo; (c) Finalmente en cuanto al acompañamiento pedagógico también influye significativamente en el desempeño del docente, se halló un P valor 0.000, con una correlación estadística de Rho de Spearman del orden de 0.800, por lo que es también altamente significativa esta influencia.

Calvo, (2015), sostuvo en su tesis sobre: *“Supervisión del personal y desempeño profesional de los técnicos de salud del hospital nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás - Cuzco”*. El trabajo de investigación

estuvo centrado en el paradigma positivista, bajo un enfoque cuantitativo; fue una investigación del tipo básico, con un diseño no experimental, del tipo correlacional y desarrolla una correlación entre las dos variables de investigación. Los resultados obtenidos fueron analizados desde un punto descriptivo e inferencial. Llegó a las siguientes conclusiones: Que hay relación directa y significativa entre las dos variables de investigación, utilizó para el análisis estadístico la correlación de Pearson, obtuvo como valor 0,892 teniendo como valor p (Sig.) de 0, además, se observó que es estadísticamente significativa el resultado mencionado. Se obtuvo que a medida se aumente la supervisión del personal, se incrementará significativamente el desempeño profesional de los técnicos de salud, considerando así de este modo a la supervisión del personal como un elemento fundamental para aumentar la efectividad laboral y de este modo mejorar la calidad del servicio médico que se brinda.

Yábar (2013), sostuvo en su tesis de maestría en la universidad nacional del centro titulada “La supervisión directa y su relación con la práctica profesional de enfermería en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Huancayo”, considero como objetivo: Establecer el grado de correlación entre supervisión directa y la práctica profesional de enfermería, es una investigación descriptiva correlacional, la muestra fue intencional y conto con 47 practicantes de enfermería de la facultad de ciencias médicas, el estudio presento las siguientes conclusiones: Que hay relación entre la supervisión directa y la práctica profesional de enfermería en base al P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza, teniendo como resultado estadístico la correlación de Rho de Spearman de 0.564, lo que permite inferir que el 56.40% de la variable práctica profesional de enfermería está condicionada al resultado de la supervisión directa. Por otro lado, existe relación débil entre la evaluación y la práctica profesional de enfermería pues el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, se obtiene además de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de 0.314, que permite decir que el 31.14% de la variable práctica profesional de enfermería está considera por el ejercicio de la evaluación de la supervisión.

Tenorio (2016), mencionó que “El sistema de supervisión laboral y su influencia en la efectividad laboral profesional, de las enfermeras de institutos

públicos de educación superior tecnológica de la provincia de Ica, año 2016". Llegó a las siguientes conclusiones: Consideró al proceso de supervisión laboral de los centro de salud de la provincia de Ica, en la condición de práctica profesional- administrativa, obtuvo como respaldo el resultado de "siempre", en el 66% de los casos y para "algunas veces" tan sólo el 34% de los encuestados. En cuanto al proceso de supervisión laboral esta tiene una relación alta con el desempeño de las enfermeras (0.822 de valor r de Pearson). Esta relación se aprecia al considerarse los desempeños enfermeras como "buenos" (72,2% de los casos). El monitoreo se correlaciona de forma positiva con el nivel de desempeño profesional de las enfermeras. Se sustenta, para ver el papel que están desarrollando las enfermeras, que se obtiene en la correlación de Pearson que es de 0.630, considerando las dimensiones monitoreo y asistencia administrativa, mientras para las dimensiones monitoreo y uso efectivo de instrumentos se obtiene un valor significativo del orden de 0.787, que nos indica relación directa y altamente significativo.

1.2. Fundamentación científico, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable Supervisión del personal

El conocimiento científico está basado en los hallazgos realizados mediante los diversos métodos aplicados en procesos de manipulación de diversos elementos materiales, físicos que han dado origen a la dinámica evolutiva de la tecnología y la industria, la misma que ha permitido ampliar la producción y la generación del capital económico, sin embargo estos aspectos han abierto y ampliado la brecha entre la capacidad humana y los niveles de desarrollo de los equipos y diversas herramientas de la producción.

Enfoque de la sociología

En el campo del desarrollo humano, la sociología analizó las diversas formas de estructuras que se han formado teniendo como base central la estructura familiar, de ello se han traducido en las organizaciones sociales y comunales conformando la sociedad, para ello como bien menciona Becker (2014) citando a Stolkom 1932, "la sociedad es el producto de la forma como se conforma la familia, sus visiones dan a una característica de sociedad, en la cual se define al tipo de hombre y tipo de producción", (p. 29) en consecuencia, estos hechos llevaron a que el ser

humano por la misma conformación familiar optara por la dedicación específica a la cual la hegemonía familiar tenía dedicación como forma de producción económica la misma que establecería las condiciones de vida en relación a la estructura social.

Desde este enfoque pues el análisis de la sociología determina que el hombre solo tiene posibilidades de acuerdo a la delegación de habilidades laborales que fueron aprendidas por convivencia familiar, esto dio como concepción que el que vivía en casa de un comerciante, se esperaba que el hijo sea comerciante, y si los padres eran herreros, los hijos heredaban estas habilidades, así se destinaba la capacidad, teniendo pocas posibilidades de desarrollarse en otros ámbitos, ya que se exigía una especialización o experiencia sobre el trabajo específico. Estos fundamentos, se afianzaron luego de la etapa denominada segunda revolución industrial, dado que es a partir de esta etapa en la cual la administración toma como forma el control de la fuerza laboral, y medianamente el trabajador tenía que pasar por una serie de pruebas previas para adquirir las habilidades que lo situarían dentro del contexto productivo.

En ese respecto, Borreria (2009), señaló que “el trabajo de enfermería se impulsa durante la primera y la segunda guerra mundial, con la acción del voluntariado, siendo una dedicación exclusiva de las mujeres quienes apoyan en las actividades de intervención y recuperación” (p. 12) y ciertamente la labor de ellos consistía en la generación de asistencia oportuna para prevenir desenlaces fatales por condiciones de ausencia de servicio.

Enfoque técnico psicológico de la supervisión en enfermería.

Kron (2014), señaló que la función básica de la supervisión:

Se inicia con la observación en detalle de los procedimientos que realizan los trabajadores en el mismo campo de acción, por ello, profundiza que estas actividades deben estar basadas en los conocimientos técnico – científico con los procedimientos de la administración articulada al marco axiológico de los valores especialmente de la espiritualidad como base principal de la acción de la enfermería.

En ese sentido, considerando la postura de diversos enfoques, se sostiene que la supervisión es la intervención del personal altamente especializado con conocimientos técnicos y científicos de la especialidad en relación al desempeño del personal técnico de enfermería frente a al contexto y condiciones laborales de la institución, por ello se concuerda con la postura de Gavino (2015), precisó que la supervisión en enfermería es “el conjunto de características personales sobresalientes que definen el tipo de profesional adecuado para ejercer una función o desempeñar una tarea u ocupación, estableciendo relación de asesoría, apoyo y coordinación con el personal de enfermería y otras disciplinas” (p. 17)

En el campo de la salud, siendo un servicio eminentemente social y humana surgió la supervisión con el propósito de optimizar el manejo técnico instrumental, la eficacia de los procedimientos de asistencia técnica directa durante el tratamiento, así como el conocimiento de la prevención y primer contacto sensible con los pacientes, siendo la forma de relaciones humanas espirituales el fundamento de quienes asumen este servicio.

En el caso específico, el Ministerio de Salud del Perú (Minsa), en el manual de procedimientos y funciones de enfermería, describe que:

La supervisión tiene que ser efectuada por profesionales con cualidades, conocimientos, destrezas y técnicas para desarrollar las actividades del servicio de enfermería; destrezas humanas para mantener la moral y motivación de todos los empleados y clientes; destrezas conceptuales para tomar buenas decisiones y mantener la coordinación efectiva en la organización, además tiene que ser un líder democrático que requiere visión, inteligencia y valor, así como, habilidad para trabajar con el recurso humano. (Minsa, 2015, p. 31)

En consecuencia se espera que el personal que ejecuta la supervisión conozca a profundidad los procedimientos técnico administrativo del ramo, tal como se concibe que el término supervisión fue acuñado por el sistema de control de personal o de bienes y materiales de las empresas durante la segunda

revolución industrial, estos aspectos se referían al cumplimiento de los horarios de trabajo así como de la producción que de entonces se proponía.

En el Perú, a partir de los años 70 se empleó este mecanismo especialmente en las industrias y en menor proporción al sector público, sin embargo es en los años 80 en la cual toma mayor trascendencia, en la cual los ministerios en general crearon los sectores de supervisión hacia las instancia diversas del estado en la misma se seguía el modelo de control y cumplimiento de funciones del personal y de las metas establecidas.

En el sector de salud área de incidencia de este estudio, la supervisión estuvo centrada como una organización que regulaba los centro de atención directa denominados postas médicas que en la actualidad tienen la denominación de centro de salud, siendo los hospitales quienes concentraban su propia área y dependencia dentro de la misma administración. Sin embargo nunca dejó de tener vigencia en ninguna área por ello se ha destinado partidas presupuestarias para la efectiva labor de control que ahora recae en el área de recursos humanos así como en el área de gestión de la salud en cuanto a la función de los hospitales esta recae fundamentalmente en la tarea de verificar el cumplimiento de las acciones programadas y el buen uso de los recursos y medios correspondientes para el logro de los objetivos propuestos dentro de los lineamientos de política de salud.

Fundamento técnico legal de la supervisión en enfermería

Dentro del reglamento de funciones del Minsa, se especifica que esta entidad es el responsable de la planificación, y ejecución de la política nacional de salud, para ello está facultada a desarrollar diversas estrategias que permitan el cumplimiento y ejecución del presupuesto público mejorando las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables.

En el mismo instrumento, en el artículo 40 y 41, precisa que es atribución técnica y administrativa de este organismo disponer de los recursos humanos, materiales en todos los servicios y dependencias que le corresponden en resguardo de la salud de la población, para ello debe establecer los

procedimientos técnicos y normativos de la supervisión y monitoreo así como la generación de los instrumentos de evaluación, por ello precisa como estrategia elemental la “Establecer mecanismos de supervisión técnica y control de calidad en todos los niveles del sistema como instrumento imprescindible para garantizar el cumplimiento de objetivos, metas y actividades contemplados en el plan nacional de salud” (Minsa, 2015, p. 17).

Por ello, se comprende que la acción fundamental de la supervisión en enfermería es el establecimiento de mecanismos para contribuir al mejoramiento continuo de la calidad del cuidado y atención al paciente, para ello se debe fortalecer las competencias técnico administrativas y aprovechamiento óptimo de los recursos, con una clara comunicación y sensibilización del conocimiento y procedimiento profesional de la función de supervisión de enfermería en los diversos actos de la función del personal mediante instrumentos estandarizados y concordados para los diferentes niveles de atención al usuario.

1.2.1.1 Definición conceptual de Supervisión del personal

Partiendo de la concepción que la supervisión es la acción de control del cumplimiento de funciones del personal y de la verificación de los logros en materia de metas establecidas se encuentra un conjunto de definiciones que se citan para su mejor comprensión, así se tiene que para Robbins (2009), refirió que la supervisión puede definirse como “el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa” (p. 172), del mismo modo Stoner (2009), refirió que: “La supervisión administrativa es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas” (p. 69) en la misma línea Melinkoff (2011), mencionó que en los estudios de Fayol define que la supervisión “Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos. Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición” (p. 72)

Para Segura (2013), precisó que la supervisión en salud encuentra una fundamentación más sostenida, por ello se traduce lo siguiente:

La supervisión, según la etimología significa "mirar desde lo alto", lo cual induce la idea de una visión global. Por otra parte, en su concepto más propio supervisión es un proceso mediante el cual una persona procesadora de un caudal de conocimientos y experiencias, asume la responsabilidad de dirigir a otras para obtener con ellos resultados que les son comunes cuidando el marco ético, las posibilidades dentro de la condición humana y administrativa. (p. 26)

En consecuencia se asume que todos direccionan que el objetivo fundamental de la acción de la supervisión es de verificar el cumplimiento de las funciones así como de la adecuada distribución y uso de los recursos y medios en concordancia con la política establecida por el órgano de control interno de la institución.

Por ello, supervisar significa crear conciencia en sus colaboradores para que sea cada uno de ellos los propios supervisores de su gestión, actuando luego el supervisor como conciliador de todos los objetivos planteados. Supervisar implica supervisar. El supervisor debe evaluar constantemente para detectar en qué grado los planes se están obteniendo por él o por la dirección de la institución.

Para el Minsa (2015), consideró que el objetivo principal de este trabajo es estudiar la supervisión como elemento clave de la administración, que permite detectar errores a tiempo y corregir fallas en su debido momento, aplicando así los mecanismos de supervisión adecuado para cada caso. Por ello, precisa que siendo la condición humana debe ser sensible hacia la forma de las diversas intervenciones teniendo como esencia el mejoramiento de la condición laboral.

Esta función le impone al supervisor la responsabilidad de mejorar constantemente a su personal, desarrollando sus aptitudes en el trabajo, estudiando y analizando métodos de trabajo y elaborando planes de adiestramiento para el personal nuevo y antiguo, así elevará los niveles de eficiencia de sus colaboradores, motivará hacia el trabajo, aumentará la satisfacción laboral y se lograra un trabajo de alta calidad y productividad.

Melinkoff (2011), sostuvo que el control de procedimientos de las características funcionales de todo acto administrativo requiere un control sistemático, por lo que en toda instancia la presencia de la supervisión es indispensable como órgano de control de procesos, en ese sentido el autor fundamenta que “Hoy más que nunca, se requiere en las instituciones hombres pensantes, capaces de producir con altos niveles de productividad en un ambiente altamente motivador hacia sus colaboradores” (p. 38).

Del mismo modo Scanlan (2012), señaló que “Supervisar efectivamente requiere, planificar, organizar, dirigir, ejecutar retroalimentar constantemente. Exige constancia, dedicación, perseverancia, siendo necesario poseer características individuales en la persona que cumple esta misión” (p. 73). Por ello considerando la relevancia del proceso de trabajo también Buchele (2009), acotó que la supervisión cumple diversas tareas de responsabilidad en la cual la gestión se fortalece para alcanzar los niveles de competitividad, de ahí que sostiene lo siguiente:

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, cada día más exigente, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la institución. (Bucheles, 2009, p. 71)

Segura (2013), precisó que la importancia de la supervisión desde el contexto de empresas productivas que sin embargo son utilizadas para la gestión pública, especialmente cuando se trata del control del personal, por lo que se resumen a continuación.

Fayol (1954), describió que la supervisión es la acción de evaluación de los

procesos alcanzados en concordancia con la filosofía y propuesta de la organización su finalidad es encontrar las fortalezas y debilidades de modo que permita desarrollar nuevas actividades de mejoramiento; Para Buchele (2009), sostuvo que la importancia de la supervisión radica en la forma de medición de las acciones realizadas entre la ejecución del plan y el cumplimiento de metas a favor de realizar medidas correctivas; también Terry (1998), señaló que la supervisión permite reacondicionar las acciones de manera que se tome la acción correcta para el cumplimiento de lo planeado, mientras que Scanlan (2012), precisó que la supervisión tiene como objetivo cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos. Dentro de esta situación concuerda con Appleby (2005), señaló que esta forma de control permite a la gestión de la empresa realizar las correcciones que facilite alcanzar los objetivos trazados y no repercuta en el campo financiero, lo mismo precisan Eckles, Carmichael y Sarchet (2001), consideraron que la supervisión es la regulación de los procedimientos que realiza el personal en relación a los planes de la empresa y sus objetivos, por lo que Koontz y O'Donnell (2006), sostuvieron que esta acción también afecta la medición de lo logrado en relación con lo estándar y la corrección de las desviaciones, para asegurar la obtención de los objetivos de acuerdo con el plan.

Cabe precisar que el concepto sobre la importancia más cercana a la actualidad es la de Chiavenato (2009), mencionó que la supervisión es un acto administrativo cuya función mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, la supervisión es un proceso esencialmente regulador en relación a los procesos que requiere el desarrollo de las propuestas con alta competencia humana.

Perfil en la supervisión

Los diversos enfoques de la intervención humana en el campo de la salud coinciden que las acciones de la supervisión deben estar a la vanguardia del avance de la ciencia y la tecnología, dado que la sensibilidad es el trato con seres humanos lo que conlleva a la precisión y eliminación de errores.

Por ello, el primer aspecto del supervisor en enfermería, debe corresponder a una persona especialista en enfermería, con alta capacidad de relaciones, manejo

técnico de los procedimientos técnico administrativo en servicio, con liderazgo y gran personalidad así como alta calidad humana.

En ese sentido Burgos (2013), precisó que los conocimientos del profesional técnico de enfermería y el supervisor deben poseer conocimiento de diferentes áreas partiendo de los lineamientos de política nacional de salud que determinan las metas en diferentes plazos temporales, siendo básico los saberes de medicina preventiva, social así como los elementos de fisiopatología y farmacología esencialmente en los procedimientos técnicos de enfermería, complementándose con la gestión de los servicios administrativos, docencia, investigación, siendo fundamental el desarrollo de las relaciones humanas, así como el manejo de los conocimientos fundamentales de los derechos humanos, ética y tecnología para agilizar los procedimientos de la intervención.

El Minsa (2015), señaló que el supervisor debe poseer habilidades y destrezas para desarrollar la capacidad técnica y administrativa en beneficio del personal con alto conocimiento técnico y administrativo en la solución de problemas, mediante la comunicación con inteligencia emocional y capacidad para enseñar procedimientos de análisis y síntesis en la promoción del desarrollo profesional del personal fomentando actitudes positivas en la delegación de funciones siendo consiente del trabajo bajo presión con capacidad de escuchar y manejar el estrés.

A lo descrito también se encuentran aportes que precisan que el supervisor debe tener una alta capacidad de manejo de conflictos, de organización, así como del trabajo en equipo con creatividad, responsabilidad disponibilidad al cambio que conlleva a la capacidad de adaptación a nuevos contextos y circunstancias, siendo autocrítico para mejorar las acciones en el trabajo. Del mismo modo, dentro de este aspecto se busca el fortalecimiento del conocimiento de las características esencial del funcionamiento de la organización así como las metas establecidas en el plan operativo institucional.

1.2.1.2 Dimensiones de la supervisión del personal

Cabe considerarse si bien es cierto que la supervisión es un acto administrativo, quien lo realiza es una persona que asume el cargo de supervisor por ello se espera que las capacidades y competencias se haya formado dentro del manejo de las metas institucionales, los estándares de desarrollo profesional en el campo laboral con la cual afecta su condición de liderar los lineamientos de corrección de acciones o proponer el mejoramiento de las acciones de modo que se pueda lograr objetivos comunes a favor de la institución y en consecuencia mejorar el servicio o producto deseado para la puesta de la competencia del mercado.

Melinkoff (2011), consideró que la supervisión se clasifica en las estrategias de las responsabilidades son facetas diferentes de una misma función en la cual se aplica los métodos y técnicas que contribuyen a lograr los objetivos de la institución.

Por ello, en las funciones de la supervisión parte de la planificación de la supervisión que se determina en la acción en el campo para luego elevar la consistencia de lo encontrado y la evaluación de las estrategias a través de las actividades básicas que se realiza en el personal técnico cuyas funciones son de asistencia directa a la función profesional, del mismo que se implementa en las actividades que está a su responsabilidad en el conocimiento de sus funciones y en la realización de las funciones administrativas.

Cabe resaltar desde el enfoque del servicio público del Minsa, la acción de supervisión se encuentra dentro de la funciones básicas de la formación en servicio, en la misma que se espera optimizar las metas de cuidado de salud pública en el último quinquenio, de modo que estas situaciones se relejen de manera directa y consistente en alcanzar una salud de calidad en el hospital nacional Hermilio Valdizán.

De ahí que en función a los propósitos del Minsa, en la cual se asume las condiciones teóricas de Melinkoff (2011) dentro de la valoración de las competencias del servidor de salud.

Dimensión: Actividades básicas

Melinkoff (2011), sostuvo que las actividades básicas del supervisor es desarrollar las acciones planificadas en el control del cumplimiento de tareas y funciones del personal dentro de un contexto laboral, en la cual el grado de orden y nivel registro y de conocimientos de las acciones de su área debe ser la determinante del proceso en la cual se plantea un conjunto de situaciones de desarrollo de las capacidades del personal.

En este caso, Chiavenato (2009), indicó al describir los procesos de la supervisión en el campo laboral, señaló que es importante: “Verificar el ambiente en el cual el orden e higiene se inicia desde la presentación, utilizando el uniforme de acuerdo a normas establecidas, de modo que la impregnación de posibles agentes de contaminación sean eliminadas” (p. 38).

Lo anterior también está asociado con el grado de responsabilidad que se traduce en la puntualidad y cumplimiento de las tareas dentro de un horario establecido de modo que este corresponda a los procesos establecidos en el conjunto de tareas compartidas como política laboral.

Eckles, Carmichael y Sarchet (2001), señalaron que la supervisión:

Debe direccionar a verificar la capacidad de manejo administrativo de la documentación básica que se rige como protocolo de atención básica en la cual se gesta el historial de las relaciones entre el servicio solicitado y la atención brindada, para ello debe certificar el nivel de reuniones con personal de enfermería desarrolladas con actas de evidencia, así como la forma como se elabora las notas e informes de forma: Clara, completa, concreta y oportuna de modo que todos puedan hacer uso efectivo de la misma. (p. 51)

En ese sentido se incide en la evaluación de la actualización y existencia de los registros en la cual debe estar referido al resultado de los análisis de la situación de salud integral de su área geográfica de influencia que debe correlacionarse con el plan anual operativo de las funciones de asistencia directa establecido en los lineamientos técnicos de programas que se gestan del manual

administrativo de las funciones directivas que precisa los tiempos y fechas de desarrollo del programa de capacitación (UCSF y comunidad) sustentados en las normas y reglamentos bajo el cuidado y responsabilidad del Inventario de material y equipo, así como de las actividades realizadas en el control de permisos personales, compensatorios, incapacidades y otros del personal la misma que debe estar de acuerdo a las necesidades propias de la organización dado que los planes de rotación de personal, turnos de vacaciones y asuetos, actividades mensuales puedan afectar de manera sustantiva el cumplimiento de metas propuestas.

Desde el enfoque administrativo Chiavenato (2009), señaló que la actividad de registros de acciones básicas:

Debe estar traducido el nivel de participación del personal en el cumplimiento de las normativas técnicas emitidas con enfoque familiar y comunitario basado en APSI (listas de chequeo) con la misma debe refrendar el análisis de la situación de salud integral en conjunto con las redes de control familiares de modo que esta situación permitirá determinar el conocimiento de la población según grupo de dispensarización en su área de responsabilidad asignada y está actualizada, de este modo la verificación de este tipo de control conlleva a la toma de decisiones sobre mejoramiento del registro. (p. 42)

Cabe mencionar que estas indicaciones teóricas se plasman en la realidad laboral del personal técnico de enfermería del hospital nacional Hermilio Valdizán dado que se lleva un control exhaustivo del historial médico de los pacientes, del mismo modo los registros se encuentran el detalle de la evolución que tiene cada paciente de modo que esta pueda concebirse en el nivel de tratamiento para la toma de decisiones de la intervención médica profesional. Estas acciones de supervisión se espera se lleven a cabo en el proceso de concreción de aspectos de gestión a nivel de la planificación así como del proceso de evaluación de las metas alcanzadas, con la cual se debe optimizar el desarrollo de la atención básica. De esta condición se desprende las acciones formativas y de promoción de las fortalezas para los servidores técnicos quienes por naturaleza tienen la opción del desarrollo profesional.

Dimensión: Participación en el área

Melinkoff (2011), consideró que en todo acto de supervisión debe compilarse la información del grado de involucramiento del personal en la gestión de la organización, ya que contando con su participación se espera que todos puedan tener la visión de la gestión hacia los niveles de logro que se espera desarrollar. De acuerdo con este autor, la participación del personal está relacionada con su intervención en las asamblea comunitarias y otras actividades (actas) dentro de la cual se desarrolla los aspectos de evaluación de las actividades del trabajo realizado en favor del usuario.

Scanlan (2012), acotó que:

El acto mismo de verificación de resultados toma en consideración la Integración en el desarrollo del trabajo en la cual se debe tomar las evidencias del seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinaron con las redes de control en la cual se gestan las actividades propias del personal en la: Planificación y , organización desarrollando la atención extramural en coordinación con las UCSF básicas de su área de responsabilidad garantizando la prestación de los servicios.

La consideración de Chiavenato (2009), mencionó que lleva a la condición que al ser participante directa de la evaluación el personal asume responsabilidades y mejora sus conocimientos de desarrollo al plantear las acciones básicas de gestión en la salud.

Melinkof (2011), mencionó que desarrolla los conceptos de la articulación en tareas comunes al considerar que el personal debe estar involucrado en las reuniones administrativas del servicio asignado en la misma que existe coordinación efectiva con los servicio de apoyo así como en la solución de los problemas internos y externos que afectan el servicio técnico a razón de los informes priorizados. Para ello se requiere que la preparación académica se complemente con las condiciones de manejo técnico de los elementos propios de la supervisión directa en el establecimiento designado.

Dimensión: Competencia técnica

Melinkoff (2011), describió que para realizar una buena supervisión debe haber unas herramientas y unas técnicas que nos ayuden o permitan realizar esta función más fácilmente. Entre los objetos más que un gerente más debe supervisar es la información. La información apropiada en el momento oportuno y en cantidad precisa puede ser la clave para salir de un problema o de una situación de riesgo.

En este aspecto Buchele (2009, p. 78), aludió que para supervisar esta información en las instituciones, existe el sistema de Información para la gerencia (MIS) el cual es un sistema que proporciona a la gerencia la información que necesita a intervalos periódicos. Lo que los gerentes más debemos tener en cuenta es que es muy diferente la información a simplemente los datos.

Por ello, la psicología organizacional sustentado por Terry (1998), precisó: “que las supervisiones del comportamiento, son de los más importantes en la administración porque hay que trabajar con personas” (p. 31),

Melinkoff (2011), comentó que es más importante la supervisión a los empleados y las personas vamos a ampliar estos métodos de comportamiento: (a) Supervisión directa: Revisar día tras día el trabajo a los empleados y corregirles o premiarles por su trabajo; (b) Evaluación del rendimiento: Es una evaluación más formal del trabajo de los empleados por parte del gerente. Se llevan a cabo evaluaciones más sistemáticas del rendimiento.

Por ello, en el campo de la salud se considera que las evaluaciones formales de este rendimiento son también muy variadas las mismas que se describe a continuación.

Melinkoff (2011), señaló lo siguiente:

Ensayos escritos: hacer en un escrito debilidades, fortalezas y sugerencias para un empleado; Incidentes críticos: El evaluador relata incidentes que muestren la eficacia o ineficacia de un empleado;

Escalas gráficas de calificación: Calificar aspectos influyentes del trabajo de un empleado con escala ascendente; Escalas de clasificación basadas en el comportamiento: El evaluador califica a los empleados de acuerdo con comportamientos específicos en el trabajo; Comparaciones interpersonales: El evaluador califica a los empleados, comparándolos entre sí; Objetivos: Evaluar a los empleados, de acuerdo con los objetivos que la institución se halla propuesto a alcanzar; Retroalimentación de 360 grados: Revisión encaminada a la evaluación del rendimiento procedente de una retroalimentación. (p. 41)

Por ello los aportes teóricos conllevan a determinar que la supervisión vista como una acción de control tiene como objetivo fundamental tomar medidas disciplinarias cuando un empleado se pase por alto los estándares y normas ya establecidos. Para un gerente que crea que si no se toman las medidas disciplinarias a tiempo, es recomendable que tome la medida disciplinaria apenas cometido el error. También es recomendable el hacer una advertencia antes de tomar la medida disciplinaria. Obviamente toca ser justos y aplicar estas sanciones a todos los empleados, sacando los problemas personales de los correctivos.

Además de las supervisiones antes mencionados, podemos hablar de la supervisión de correspondencia. En toda institución se redactan documentos legales que, en algunos casos, van dirigidos a otras organizaciones nacionales e internacionales, mayormente redactado por el staff legal de la organización. Este tipo de supervisión consiste en verificar cuidadosamente estos documentos, debido a que estas declaraciones llevan consigo mucho prestigio y autoridad de la organización.

En consecuencia en el hospital Hermilio Valdizán se espera la real connotación de las acciones de mejoramiento de la supervisión que haya incrementado el bienestar del trabajador.

Dimensión: Intervención técnica administrativa

Melinkoff (2011), sostuvo que para la acción administrativa se llevan a cabo tres pasos separados y diferentes, es muy importante que la planificación anteceda a la supervisión debido a que en una planeación, se establecen los estándares para el trabajo en un proyecto y la supervisión se hace dependiendo de unos estándares de rendimiento anteriormente especificadas por la institución. Estos tres pasos son:

Medición, se necesita tener información sobre el proyecto para determinar el rendimiento real. Los gerentes usan con frecuencia cuatro fuentes ordinarias de información para medir el rendimiento real. Estos son: La observación personal, los informes estadísticos, los informes verbales y los informes escritos. El método de observación personal provee información que no se ha filtrado por los demás, lo malo de la observación personal es que puede ser muy subjetiva y no todo gerente pueda serlo. Los informes estadísticos pueden hacerse por medio de computadores, de gráficas, de barras, etc., lo malo de los informes estadísticos es que dan una información limitada. (p. 42)

Como se observa los informes verbales como conferencias, reuniones, diálogos o llamadas telefónicas, lo malo es que esto no se puede documentar aunque ahora la tecnología lo puede llegar a lograr. Los informes escritos se hacen a mano o escribiendo a computador, son lentos y más formales. Asimismo Melinkoff (2011), mencionó a la:

Comparación, se trata principalmente de comparar el grado de variación entre el rendimiento real y estándar. Es vital determinar un límite para que no varíe más el rendimiento real del estándar, es decir un rango de variación aceptable entre los dos tipos de rendimiento. (p. 42)

Por ello se busca que si el grado de variación es demasiado alto, el gerente tiene la obligación de buscar la forma para que el rendimiento que se está dando, llegue a ser parecido o igual al rendimiento deseado y estandarizado. Igualmente

Melinkoff (2011), mencionó a la:

Acción administrativa, la tercera y última etapa del proceso de supervisión es poner en marcha una acción administrativa. Cuando el gerente vea que tiene que tomar una acción, puede hacer tres cosas: No hacer nada, corregir el rendimiento real o revisar los estándares. (p. 43)

En general el hecho de no hacer nada, no sería lo oportuno para un buen gerente, por lo tanto estas tres acciones, se convierten en las otras dos. En la mayoría de los casos toca corregir el rendimiento real, es decir cambiar de estrategia para lograr los objetivos. Si se quiere corregir el rendimiento real toca tomar acciones correctivas inmediatas o a largo plazo para corregir los problemas que haya, de modo que si la acción es revisar estándares, toca buscar unos estándares más realistas que los anteriores para que puedan ser conseguidos los objetivos esperados.

Desde la concepción tradicional de los enfoques del desarrollo industrial, la función de la supervisión en una organización puede ser implementada antes de comenzar una actividad, durante una actividad o al finalizar una actividad, por ello no pierde el sentido de evaluación, ya que esto normalmente está dedicado a la intervención oportuna. De esta forma es que se clasifica la supervisión, antes, durante y después. Exactamente los tipos de supervisión son: Supervisión preventiva o anterior a la acción: Intenta prevenir los problemas previstos. Está dirigido hacia el futuro, la clave es emprender una acción administrativa antes de que se presente el problema. Supervisión concurrente: Se realiza durante la acción, trata de que el administrador pueda corregir los problemas antes de que el costo de estos llegue a ser demasiado alto. Para hacer este tipo de supervisión se puede recurrir a la supervisión directa debido a que con esta se pueden corregir los problemas a medida que estos surgen. Supervisión correctiva o posterior a la acción: ellos se debe basar en una retroalimentación realizada cuando la actividad ha terminado. Lo único malo es que cuando se realice la retroalimentación, el daño ya está hecho.

Responsabilidades de la acción de supervisión

En el Reglamento de funciones del Minsa que rige para todos los nosocomios o centros de atención en salud dependientes del sistema regido por el estado, se considera que las etapas del proceso administrativo (planificación, organización, integración, dirección y control) requiere de una serie de acciones para su aplicación, de tal modo que la fusión de ellas debe de generar un desempeño armónico y estable hacia el logro de los objetivos que es asegurar el cuidado de enfermería con calidad, calidez y libre de riesgos.

Dichas responsabilidades son parte fundamental de la gestión propia de la acción de la supervisión, por ello debe estar articulada al proyecto operativo institucional, en la cual debe partirse de las acciones previstas en el diagnóstico situacional de supervisión basado en fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) u otras metodologías aplicables, dado que de ella se elaboran las estrategias y se cronograma las actividades y áreas de intervención de manera inmediata así como de mediano y largo plazo, en función al impulso de la mejora en la prestación de los servicios considerando los estándares e indicadores de la calidad de los servicios de enfermería.

Para Burgos (2013), refirió que los resultados que puedan alcanzarse, también se debe asesorar a la enfermera(o) jefe de unidad en la asignación y distribución del personal y otros procesos administrativos sobre todo lo concerniente al sistema de designación de funciones del personal que está compuesto por la distribución de turnos, horarios, vacaciones, días libres y otros del personal de enfermería, sobre todo en la condición de salud del profesional de enfermería quien debe hacer uso adecuado de material y equipo de los servicios.

Los aspectos complementarios a evaluar durante la supervisión, también están dedicados al desarrollo humano y desenvolvimiento a favor de las metas institucionales, por ello debe evaluarse el conocimiento actualizado de manejo de documentos e instrumentos técnico administrativos de enfermería, así como los roles en las responsabilidades del cargo, asumiendo diversos roles por delegación o ausencia del personal de mando o servicio.

Otro de los aspectos a observar y dictaminar es el nivel de gestión, para ello el Minsa (2015), precisó que el personal debe tener la capacidad de coordinar actividades con otras disciplinas intra y extra institucional así como con la comunidad. Para ello se debe evaluar el número de asistencias, participaciones en diversos eventos de capacitación delegadas, en la misma que debe observarse la forma como se propicia un ambiente organizacional saludable que favorezca la productividad y las relaciones interpersonales armoniosas. También se debe evaluar la participación del recurso de enfermería con el equipo local en la elaboración y ejecución de planes de acción con participación social en salud e intersectorial, así como en la evaluación de procesos, resultados e impacto de las intervenciones en salud en el marco del cumplimiento del plan de acción, para su retroalimentación oportuna.

Para Burgos (2013), consideró que el conocimiento técnico consiste “en la operatividad de los diversos procedimientos metodológicos de la profesión haciendo uso de técnicas específicas que permiten proporcionar al usuario un cuidado integral con calidad y calidez” (p. 32).

Concordando con la postura del Minsa (2015), indicó que las responsabilidades que se deben cumplir son las siguientes:

- (a) Planificar acciones de atención para los usuarios, promoviendo esfuerzos cooperativos con el equipo de salud;
- (b) Procurar que los usuarios tengan un ambiente de bienestar e higiene libre de riesgos;
- (c) Fomentar la creatividad e innovación con el fin de mejorar la calidad y calidez en la atención de enfermería;
- (d) Vigilar la administración correcta de prescripciones médicas, vacunas, micronutrientes y otros;
- (e) Verificar el uso de los registros adecuados de enfermería: expediente clínico, censo, registros estadísticos, planes de asignación, programación mensual, y otros. (Minsa, 2015, p. 48)

Por ello se resume que el profesional que ejerce el rol de supervisión debe verificar que la atención ofrecida al usuario referido o trasladado cumpla con los

estándares universales del cuidado de enfermería. Para ello se prioriza el nivel de atención efectiva y de relaciones entre los profesionales de enfermería así como de las relaciones con los usuarios en el marco de la calidad de servicio que busca especialmente en el sector salud.

Del mismo modo también se concibe que las acciones educativas que se derivan de las funciones de la supervisión, se encuentra en el fomento de capacitaciones sobre aspectos específicos que afectan el normal desarrollo del trabajo, que en su conjunto inciden en la intervención de programas relacionadas a la salud preventiva en la comunidad, así como del nivel de intervención directa dentro de las poblaciones vulnerables.

Cabe precisar que el enfoque permite la articulación del trabajo del profesional de enfermería con el personal denominado practicante, ya que de ello se deriva como se forma al técnico o profesional en la eficacia de la intervención, en actividades de clínicas sanitarias y asistenciales, todo ello, permitirá determinar la calidad de gestión, el nivel de conocimientos, así como de manejo de emociones del personal.

1.2.2. Bases teóricas de la variable efectividad laboral

El estudio de la eficacia como variable se encuentra en múltiples definiciones, sin embargo las que están relacionadas al desarrollo humano y el desarrollo de las organizaciones laborales se encuentran direccionadas hacia los conceptos de la calidad de servicio, las mismas que desarrollan las fuerzas laborales en distintos aspectos.

Teorías que sustentan el estudio de efectividad laboral

En la consistencia de este trabajo está centrado al aspecto de profesionales en el campo de la salud aunados al análisis de la supervisión como medio de control en todo el proceso productivo, los estudios se encuentran fundamentado en los estudio de Pérez, (2011), mencionó que la “Teoría de la acción humana en las organizaciones” ya que se considera que la eficacia personal es la que conduce al profesional a obtener resultados positivos en su trabajo, en consecuencia este aspecto determinara la condición de eficiencia de la empresa u organización, dado que entre los principios esta la persona con su responsabilidad, su

capacidad de tomar iniciativa, liderar, articular a todos los demás en las características organizaciones de modo que se traduce en relaciones interpersonales a favor de las metas propuestas por la organización.

Desde este enfoque, se espera un alto rendimiento de los trabajadores quienes suman los resultados particulares en función a los resultados globales de la empresa, por ello, Pérez (2011), describió que “los elementos que facilitan la eficacia de las personas son: la responsabilidad, la capacidad, la automotivación, la autogestión, la suerte y la simplificación” (p. 32). Cabe precisar que la iniciativa de todos estos elementos en la gestión de las instituciones especialmente en las organizaciones de servicio, corresponde al desarrollo de las personas quienes buscan un gran desarrollo y alcanzan su máximo rendimiento acción que conlleva a que otros puedan imitarlos y seguir en la línea que finalmente se convierte en eficacia personal direccionado al trabajo.

Llano (2008), hizo referencia que la condición psicológica se antepone a la operativa, mientras que parafraseando a Becker, y Huselid (2014), mencionaron que la característica fundamental para ser eficaz radica en el dominio de los conocimientos sobre las materias en las cuales se presta los servicios profesionales, es decir para ambos autores las primeras iniciativas de la eficacia está centrado en la persona y que su disposición determina el grado de involucramiento de modo que pueda alcanzar los objetivos con precisión y en un menor tiempo así como producir sin cometer erros continuos, estos actos facilita que la empresa pueda hacer cumplimientos en plazos menores a lo establecido lo que también reduce costos de inversión.

Melé (2010) citando a Juran (1985), sostuvo que la eficacia centrado en la persona es un indicador claro de que “las cosas se hacen bien” por tanto señala que el conocimiento de los procedimientos requiere una preparación constante de todos los procesos productivos así como de la selección adecuada de los materiales del mismo modo que prevé la temporización de la producción lo que determina la especificación de los estándares requeridos por el consumidor, de este modo el que hace uso del servicio o adquiere el bien material establece las

características que finalmente determinan su grado de demanda en el mercado productivo.

Pérez (2011), describió que en las características del profesional eficaz, en la cual la capacidad de las personas afloran en función a la motivación de logro de este modo se prepara o autogestiona sus propias posibilidades de modo que esto le facilita la comprensión de la realidad en la cual la acción se traduce en el grado de poner en función sus habilidades determinando su capacidad para alcanzar los niveles productivos.

Esta teoría tiene sustento en el comportamiento humano, la misma que a decir de Sprenger (2005), consideró que la motivación es un aspecto en la cual la naturaleza humana está relacionada con la formación de relaciones con las personas y la calidad del ambiente en la cual se plantea los procesos de producción, del mismo modo indica que en los niveles de profesionales, la motivación siempre está en dirección a lograr altos niveles de competencia de modo que esto le facilite alcanzar los asensos y control de la dirección y gestión organizacional.

1.2.2.1 Definición conceptual de Efectividad laboral

Becker, y Huselid (2014), señaló que en la tercera versión de su compendio del desarrollo de la competencia de las personas altamente efectivas, para la cual hace mención a los conceptos tratados por De Bono (2009), describió que el proceso en la cual las personas se posesionan en un determinado campo laboral y logran alcanzar altos niveles de desarrollo partiendo de la creencia de sus propias posibilidades, por ello, define conceptualmente desde su propia interrogante ¿Qué es ser eficaz en el trabajo?

La eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera a nivel laboral, en la cual el profesional consiga resultados positivos en su trabajo, y cuanto mejores sean, más eficaz será. Por tanto, quien no obtiene resultados no es una persona eficaz, con independencia de que al trabajo le esté poniendo sus mayores esfuerzos o sus mejores intenciones, estos aspectos involucran tres

aspectos, (a) Desarrollo personal; (b) Relaciones interpersonales y laborales; (c) Características laborales. (Becker, y Huselid, 2014, p. 80)

Por tanto, de acuerdo con este concepto, la eficacia que se busca determinar recae en el manejo del conocimiento desarrollo y capacidad de motivarse del personal técnico del hospital Hermilio Valdizán, del mismo modo que involucra la formación y concepción de las relaciones laborales así como del manejo consiente y adecuado los instrumentos como características de preparación y asistencia de los servicios médicos.

Otro concepto encontrado es la de Trigo (2008), consideró que ser eficaz en el trabajo es “Centrar la actividad en la consecución de los objetivos también evita que malgastemos esfuerzos en lograr cosas que no son importantes para nosotros” (p. 33). De este concepto se especifica la importancia que se requiere para lograr su propuesta en la cual el manejo de las herramientas es una condición de tener en claro los objetivos personales que se concatenan con la propuesta y meta de la organización, en este caso se trata de ser eficaz en la asistencia del servicio médico.

En consecuencia se toma el aporte de Pérez (2011), sostuvo que la “idea básica y que conduce a la eficacia es que se debe priorizar para despejar el camino para las cosas importantes” (p. 36). Aspectos por la cual se establece las condiciones específicas del desarrollo humano en el campo laboral, considerando que esta distinción nace de la forma como las personas logran desarrollarse y construir imperios de solidez económico, así como de las personas que prestan servicios y logran escalar hasta dirigir las más altas funciones de gerencia en la organización.

1.2.2.2 Dimensiones de la efectividad laboral

Contextualizando la información hacia el campo laboral de servicios en la cual se brinda tratamiento, asistencia y cuidado de la salud mental de las personas de distintos niveles sociales y económicos se asume la postura teórica de Becker, y Huselid, (2014), señaló que establecer los procesos de comprensión en tres

grandes campos desde una concepción de la psicología organizacional y desarrollo humano.

Efectividad laboral: La efectividad laboral siempre será la relación a través de los insumos y productos; obtenidos comparativamente en una operación física o dinero, la efectividad laboral nos entrega el factor de eficiencia como resultado importante en sus operaciones empleadas. (Mejía s.f., p.2)

Efectividad: Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero. (Mejía s.f., p.2)

Eficacia: Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados. (Mejía s.f., p.2)

Eficiencia: Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. En este caso estamos buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados. (Mejía s.f., p.2)

Dimensión: Condiciones personales

Becker, y Huselid, (2014), aludieron sobre las condiciones personales que inician de la concepción de los aspectos que determina la concepción humana en el campo laboral, por ello dentro de la concepción de la responsabilidad se encuentra la condición de puntualidad al centro de labores así como de logro de las actividades encomendadas, en la cual hace uso de sus habilidades de traducir en la práctica los conocimientos que posee de este modo alcance realizar las tareas dentro del tiempo programado con el menor esfuerzo y la manifestación de logro que conlleva la satisfacción por lo realizado.

Para Trout (2005), consideró que realizar el trabajo parte de lo más simple hacia lo complejo, por ello considera que “la responsabilidad es el motor de la eficacia en la medida que dispone al profesional para asumir los compromisos y deberes derivados del trabajo” (p. 21). Dentro de este eje se sostiene que la capacidad es el pilar de logro de las tareas laborales ya que involucra los conceptos de habilidad como acción innata y conocimiento como la estructura y características de los objetos y objetivos a realizar, para ello es indispensable que las personas estén automotivadas es decir que estén dispuestos a realizar el trabajo y sobre todo tengan el convencimiento de que pueden alcanzarlo, para ello deben autogestionarse para alcanzar las especificaciones organizacionales de la empresa de modo que cuente con los medios, materiales y recursos para que el producto alcance ser realizado en el tiempo correcto.

Para Torelló (2008), sugirió que el factor suerte es un aspecto que cuenta en la condición y concepción humana, no habiendo sido probado científicamente, este fenómeno hace que las personas concentren sus energías en las posibilidades de realizar de las tareas, esta apertura le facilita que las personas desarrollen las tarea desde lo más simple hacia lo más complejo mostrando naturalidad.

Pérez (2011), añadió que a esta concepción precisando que, “el profesional será más eficaz si sigue unos comportamientos determinados relacionados con cada uno de los factores en la cual el profesional puede influir, con mayor o menor intensidad, en la gestión de los factores de la eficacia” (p. 27)

En resumen la dimensión de condiciones personales en el campo laboral están compuestos por aspectos esenciales como, la responsabilidad, la simplificación, la capacidad y la automotivación son aspectos intrínsecos que hacen que la disposición de las personas estén de manera positiva, mientras que la autogestión corresponde a los factores externos con la cual la persona se encuentra preparado para el uso del ambiente contando con todos los recursos, en la cual el factor extraño como la suerte se determina por una característica aislada pero que no tiene impacto en la eficacia.

Indicador: Asistencia y puntualidad

Becker, y Huselid, (2014), propusieron que la eficacia está centrada en el respeto a los programas establecido en el ambiente laboral, por ello la persona eficaz debe ser puntual al iniciar sus labores y cumplir el cronograma establecido de este modo la gestión personal determina el grado de cumplimiento considerándose la base esencial y soporte de la empresa ya que la responsabilidad es un indicador directo de la eficacia laboral.

Para profundizar el sustento se encontró el siguiente aporte desde la fuente de la psicología organizacional.

La eficacia requiere ser una persona responsable que usa su libertad para gestionarse adecuadamente. Si alguien no quiere asumir la iniciativa de su rendimiento, nadie lo va a poder hacer por él. La responsabilidad no es delegable. Nadie puede ser responsable por nosotros. Dicho de otro modo, el actor y autor último de la eficacia es uno mismo. Cada uno debe asumir que el motor de su rendimiento es él. En este contexto, la responsabilidad individual cobra una importancia capital en la gestión de empresas, ya que organizaciones con personas sin esta característica serán menos eficaces. Si algo requiere las compañías de hoy en día, son individuos responsables. (Fernández, Aráoz, 2008, p. 56).

Uno de los aspectos personales es precisamente la calidad de responsabilidad que asume el trabajador y eso determina el grado de involucramiento con las responsabilidades de la empresa por ello la asistencia y puntualidad es sinónimo de responsabilidad

Al respecto Ariño y Maella (2009, p. 13), precisaron que esta respuesta o condición de la persona responsable se “produce cuando asumimos tareas con el convencimiento y condición de lograr sin ninguna presión o coacción en la cual los resultados permiten mostrar los resultados en función al tiempo establecido y la disposición y voluntad para alcanzar a desarrollarlo”.

En la misma línea de análisis Colvin (2008), señaló que la sobre responsabilidad tiene consecuencias negativas en la eficacia, porque merma la autoestima y favorece la frustración, al sentir el profesional que no ha conseguido lo que se había propuesto de ahí que solo se debe tomar lo que es posiblemente de hacer en condiciones óptimas contando con la factibilidad de la organización. Ante ello los procesos que se siguen para el logro de metas es fundamental tener el conocimiento sobre los niveles de cumplimiento efectivo de la labor prestada.

Efectividad productiva

Es la eficacia de la comparación entre lo alcanzado y lo esperado (RA/RE). Los niveles superiores de eficacia corresponden a porcentajes de ejecución muy altos, cuya calificación es cada vez más difícil de obtener. Es decir, obtener una calificación de 5 no es simplemente hacer una labor cuatro grados superior a la calificación de 1, es mucho más que eso. Normalmente, niveles superiores de cumplimiento exigen mayores esfuerzos e imponen mayores grados de dificultad.

Indicador: Conocimiento y habilidades

Fernández y Aráoz, (2008), señaló que los conocimientos son base esencial en la ejecución de toda acción laboral ya que esto le permite interrelacionarse y utilizar los elementos acordes para cada tarea específica, en la cual el trabajador se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones la misma que es un aspecto que le lleve al emprendimiento e innovación la misma que facilita la maduración de la capacidad de autodesarrollo de sus habilidades.

Pérez (2011, p. 61), mencionó que los conocimientos son aspectos que se consideran para optimizar la capacidad que cada uno tenga para desempeñar su trabajo entendiéndose que la capacidad que componen a cada uno de las personas.

El rendimiento se produce cuando los talentos que tiene un individuo son los que requiere su puesto de trabajo, o dicho de otro modo, un profesional es eficaz cuando sus habilidades están en consonancia con el tipo de actividad que ejerce. Cuanto más capacitados estemos para acometer nuestras funciones –siendo el resto de los factores iguales–,

mejores resultados tendremos. A mayor capacidad, mayor rendimiento.
(Becker, y Huselid, 2014, p. 36)

Si bien es cierto se puede considerar que las habilidades son innatas de cada persona esto se puede desarrollar considerando una formación continua de modo que el establecimiento de la formación de nuevas estructuras de la tecnología y el avance de la ciencia implican una formación continua, lo que hace que cada profesional pueda optimizar sus habilidades.

Cabe resaltar que el desarrollo de las personas dependen de sí mismo, ya que es quien toma las decisiones de ampliar sus conocimientos así como de adquirir otros aspectos que faciliten a sus componentes personales y que esto repercute en su calidad profesional, lo que incide son los factores externos quienes puedan cooperar la formación de conocimientos acordes a la dinámica de la gestión del conocimiento o del manejo de nuevos equipos para optimizar el nuevo tratamiento y en este caso sí cuenta las estimulaciones y motivaciones que pueda realizar la organización en función a la formación del trabajador.

El conocimiento es la base esencial para ello tomar iniciativa en su formación así como en la acción de autodesarrollo impulsa a la necesidad intrínseca de ser competentes y efectivos, más aun cuando esta condición prima como factor esencial en las organizaciones así como establece la dinámica de las organizaciones de servicio público, por lo que se tiene una condición de la búsqueda de espacios para auto-desarrollarse.

Indicador: Eficiencia y responsabilidad

Roig (2015), mencionó que en su texto Descubre y corrige tus incompetencias desarrolla un esquema de gestión “para determinar la eficiencia aunada a la responsabilidad de la función laboral, por ello dentro de este aspecto se considera que la persona es capaz de resolver los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás” (p. 69), así como tiene capacidad para desarrollar tareas de manera individual y sin apoyo ya que el conocimiento que posee le permite imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo.

Trigo (2008), sostuvo que la capacidades que pueda tener un profesional son fundamentales, pero no suficientes, para el rendimiento ante ello fundamenta que la disposición es producto de querer asumir retos de querer alcanzar niveles de competencia por sí mismo, los profesionales son los que tienen la convicción de salir adelante planteando situaciones de innovación y cooperación a las empresas, por ello se refiere que “A la actitud o disposición de la persona para querer hacer su trabajo la llamamos automotivación, que es una condición fundamental para la eficacia sostenida” (p. 21).

Para ser eficaz en todo contexto parte de la preparación mental de las personas quienes asumen las nuevas características en la cual se ve planteada la necesidad de crecimiento personal y esto fortalece la condición personal y profesional ya que el reconocimiento de sus posibilidades parte de si mismo.

Al respecto se profundiza el análisis desde el enfoque de la teoría de la actitud de las personas en situación de cambio:

La conducta visible de esta variable es el trabajo intenso. Si alguien está realmente motivado, se percibe en que se esfuerza más. Por tanto, la motivación no es una disposición placentera a hacer las cosas, sino una cuestión de voluntad. Frecuentemente asociamos la palabra motivación con la ilusión, cuando su mejor compañera es el esfuerzo. (Taleb, 2008, p. 21)

Cabe precisar que ser eficaz desde la función del conocimiento y habilidades parte de la condición de querer hacer querer cambiar, por ello se recomienda a las personas que dejen de hacer lo que normalmente hacen para empezar a realizar nuevas tareas y asumir nuevas funciones, ante ello siempre se encontrara barreras de oposición y resistencia personal en la cual el temor a fracasar es el primer obstáculo que debe vencer es decir vencer sus temores para asumir nuevas opciones y retos con la cual debe dejar lo que ya conoce para iniciar una nueva oportunidad de cambiar.

Los autores manifiesta que en esta tarea la automotivación es una

consecuencia de sí mismo de la confianza que deposita en sí mismo y de la posibilidad de seguir adelante, del mismo modo hace un comparativo que el niño emprende nuevos juegos con facilidad mientras que los adultos tienen mayor dificultad en aceptar los cambios y normalmente dependen de esta característica para alcanzar retos por ello se indica que las energías deben ser canalizadas hacia la voluntad de alcanzar nuevas tareas. En consecuencia la disposición hacia el trabajo es una condición positiva del estado de ánimo y de la calidad de ambiente laboral donde se desempeña.

Dimensión: Característica del trabajo

Becker, y Huselid, (2014), definieron que el ambiente laboral y su estructura orgánica y funcional determinan el factor externo en la eficacia del trabajador ya que el clima que se propone así como de contar con los medios suficientes y acordes influirá en la responsabilidad de alcanzar los objetivos laborales en materia productiva. Por ello, se indica que esta acción integra la calidad del trabajo que se realiza dentro de su función de manera individual o grupal así como distinguiendo si está a cargo del área o es un colaborador, ya que de ello depende el nivel de producción y su dedicación en tiempo y energía, por ello debe considerarse de manera efectiva la autonomía y cooperación en el logro de las metas propuestas.

Cabe precisar que la distinción es clara entre las funciones que cumple todo trabajador aunque se espera que el resultado sea el mismo y termine siendo eficaz, de ahí que en el ámbito del trabajo profesional se requiere de habilidades estructuradas en la cual el uso de los recursos están reguladas así como determina el grado de precisión en la forma de trata la salud de los usuarios de los servicios médicos.

Indicador: Calidad del trabajo

En este caso Corcuera (2001), sostuvo que es quien realiza el análisis desde el enfoque del trabajador, para ello verifica el resultado de un “proceso de gestión laboral y evalúa el producto final en la misma establece el tiempo empleado en la ejecución de la tarea, aquí se propone que debe llevarse en el menor tiempo posible y con el menor esfuerzo” (p. 18), por ello se infiere que la capacidad del

trabajador para ser eficaz debe articular sus habilidades en distintas funciones de modo que este le facilite la utilización de estrategias de logro.

En este respecto Pérez (2011), consideró que un trabajador que conoce sus funciones y que está motivado para alcanzar los restos correspondientes mantiene un ritmo de trabajo constante y sistemático en la cual el gasto de sus energías está en relación al nivel de producción que va consiguiendo, por ello es importante que el producto final sea del estándar requerido de modo que esto permite alcanzar la demanda del mercado.

En cuanto a la función de los técnicos de salud en los distintos hospitales están direccionados a la asistencia del tratamiento médico, sin dejar de ser profesionales son aquellos que realizan los diagnósticos y pruebas correspondientes que permite una lectura científica de los males que aquejan al usuario, más aun cuando las condiciones de la nueva dinámica en la sociedad ha incrementado la enfermedad denominada estrés que es uno de los aspectos que incurre en la salud pública.

Indicador: Cantidad del trabajo

Fernández, Uriarte, y Alcaide, (2008), propusieron que en su tratado de *Patologías en las organizaciones* “un elemento de la eficacia laboral es la saturación de las responsabilidades asumidas” (p.53), esto contradice la labor de eficacia ya que el trabajador se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo, sin embargo en los fundamentos de la eficacia propuesto por los tratados de la calidad del enfoque japonés se establece que el trabajador debe realizar la tarea encomendada en el tiempo previsto, terminar después o hacer uso de mayor tiempo ya no es un indicador de eficacia ya que este aspecto está relacionado con la solución del problema en el tiempo preciso.

Marina, (2014), describió que en los pasajes de su texto *El misterio de la voluntad perdida*, los procedimientos que realiza el trabajador con una determinada carga de trabajo “en la misma hace la recomendación de que las fuerzas mentales, físicas están aunadas a los procedimientos de la organización

ya sea en la parte administrativa o en el área productiva” (p. 22); cabe resaltar que un trabajador rinde menos cuando mayor carga de trabajo se le asigna ya que mentalmente se indispone y deja de hacer las tareas, es decir se da por vencido antes de empezar.

En el hospital Hermilio Valdizán, los profesionales técnicos están abocados al trabajo administrativo o al procesamiento de la información de los pacientes de modo que esto puedan ser alcanzados de manera oportuna a los médicos, es decir informes de laboratorios, de rayos ecografías etc.

Indicador: Autonomía del trabajo

Marina, (2014), acotó que las contradicciones del trabajador que “desde su enfoque para determinar el grado de eficacia es necesario conocer los factores que dificultan el cumplimiento de las tareas que corresponde al trabajador según su nivel de función” (p. 23).

Al respecto Puig (2004), señaló que “los indicadores de eficacia corresponden a los niveles de calidad o estándar de respuesta que presentan los trabajadores de distintos niveles” (p. 43); así por ejemplo no corresponde a la eficacia cuando un trabajador solicita con frecuencia el apoyo de otros compañeros para cumplir su tarea siendo de manera autónoma, del mismo modo indica que estos trabajadores son personas que no desean realizar la evaluación del trabajo realizado por lo que están a la defensiva y no logran realizar mayores trabajos asociados a la tarea de producción.

En el caso del hospital los profesionales técnicos, se limitan al cumplimiento de las horas encomendadas y realizan los trabajos propios de su área, una de las dificultades son las condiciones en que se realiza, así como en el régimen laboral que se encuentran por lo que al existir diversas formas de asignación remunerativa para una misma función dificultan poder estandarizar como eficaz la labor que se debe alcanzar en un determinado tiempo.

Medición del desempeño

Es la determinación de los niveles que alcanzan las unidades organizacionales que están contribuyendo mejor a la formación del resultado, cuando existe tal

diversidad de centros de responsabilidad con tal variedad de funciones, tareas y responsabilidades.

Dimensión: Relaciones interpersonales

Becker, y Huselid, (2014), mencionaron que desde el enfoque de la psicología organizacional, las relaciones interpersonales es la capacidad comunicativa, organizativa de toda empresa en la cual los trabajadores interactúan e intercambian diversos conceptos laborales así como realizan el intercambio de experiencias en función del logro de metas comunes, la misma tiene condiciones que llevan a la determinación de los niveles de relación que existen entre la organización y sus estructuras jerárquicas lo que define en el tipo de trato que se traduce en el ambiente laboral, denominado clima laboral o simplemente ambiente de relaciones laborales.

Roig (2015), precisó que la calidad de “relaciones que establece el trabajador facilitará la comprensión de las labores y con ello alcanzará los estándares de producción, con lo que el conocimiento, las habilidades se complementan a través de la información oportuna y consistente” (p. 71); además de establecer las condiciones de relación que se plantea para alcanzar aspectos del trabajo en equipo así como para proponer acciones de mejoramiento en la organización.

Para el caso del contexto del estudio, las relaciones interpersonales están regidos por la formación de los grupos humanos dentro del área, el turno que laboran y las responsabilidades que asumen frente al espacio que comparten considerando fundamentalmente en los niveles de interacción con las herramientas, equipos de asistencia directa e indirecta solicitado por los especialistas del tratamiento de la salud de los pacientes.

Indicador: Relación empleado-jefe inmediato

Trigo (2008), manifestó que “la estructura jerárquica determina el grado de relaciones basados en la confianza entre las personas así como de la apertura al diálogo e intercambio de conceptos” (p. 29); estas indicaciones resultan efectivos cuando se trata de fomentar el trabajo articulado en la cual se combinan las

fuerzas y los conocimientos de modo que permite integrar las fortalezas y la realización de un proceso continuo de mejoramiento de las funciones.

Pérez (2011), señaló que en este tipo de fomento las relaciones interpersonales entre los subordinados y los responsables de la unidad o área productiva “permite la participación en la cual todos se ayudan para resolver los problemas, así como el jefe está involucrado en la tarea cooperando y aprendiendo de todos los miembros de la organización” (p. 44); para lo cual la motivación y corrección de errores se realiza considerando la potencialidad y fortalecimiento de capacidades.

En el contexto de estudio, existe cierta divergencia en las funciones y la mayoría realiza trabajos autónomos siendo una dificultad el trabajo en equipo por el número de personas y los turnos que no son rotativos sino fijos, del mismo modo la comunicación es vertical y normativa, con la cual las relaciones interpersonales y jerárquicos son deficientes, aspecto que determina el grado de efectividad de labores en el ámbito de la tecnología médica.

Indicador: Retroalimentación del personal

Para Canion (2004), hizo referencia, según parafraseo, que el proceso de capacitación laboral es indispensable en la consecución de objetivos comunes, para ello la especialización de los conductos operativos son las acciones que establecen no solo las relaciones laborales las mismas que están fijadas por metas establecidas en la organización sino que estas deben alcanzar las exigencias del mercado o la satisfacción del usuario.

Chinchilla y Torres (2012), mencionaron que “desde el enfoque de la psicología organizacional hace la contribución desde los resultados de una experiencia laboral en la cual encontró que los trabajadores realizan cooperación constante considerando la problemática de los compañeros” (p. 56); del mismo modo se representa en la evaluación e información de los resultados alcanzados en la gestión correspondiente, para ello se toman las decisiones de mejoramiento así como de las concepciones del trabajo en conjunto.

Desde la realidad, los aspectos técnicos de las relaciones en una organización pública de servicios alcanza la estructura de comunicación vertical

de este modo la capacitación no es prioridad de la organización ya que el destinar un presupuesto para la misma es una carga para la institución por lo que la eficacia laboral es afectada dentro de la política institucional así como de la exigencia de la modernización del estado. Dado la alta exigencia en el enfoque por competencias que ha tomado el sistema de salud regido por el Minsa y de ello se desprende para todas las unidades ejecutoras.

Indicador: Participación en la planificación

Los estudios realizados por García y Rollón (2009), sobre la participación en la planificación orientan que los trabajadores de mayor eficiencia son aquellos que están involucrados en la gestión de la institución o empresa ya que son parte de la planificación de las metas para ello aportan sus experiencias y necesidades con lo que la priorización de la organización se basa expresamente en la atención de los diversos aspectos de mejoramiento ya sea en la calidad del trato, del sistema de renovación de equipos y maquinarias o la dotación de los recursos para la optimización de la producción considerando las características establecidas para la organización en relación con la exigencia del mercado.

En esta misma línea Sprenger (2005), mencionó que la participación del trabajador dentro de la gestión es un aspecto fundamental en la disposición del trabajador ya que hace que se sienta parte de la organización así como que es escuchado en la gestión de los procedimientos de optimización de la producción, para ello se establece las condiciones de intercambio de conocimientos, realización del diagnóstico situacional y proyección de la producción concibiendo la dinámica de cambios del mercado consumidor del producto.

Dentro de la realidad del contexto de estudio se aprecia de una manera esporádica la participa en la elaboración de los planes de trabajo de la unidad, esto hace que el trabajador desconozca los planes que se programan para el trabajo en el nosocomio que está destinado al trabajo del profesional técnico ya sea en el campo administrativo o eminentemente de asistencia técnica, además esto es impuesto ya que no reciben retribución de ningún tipo.

En resumen la efectividad laboral articula los campos del ser humano en la cual las manifestaciones de sus habilidades dependen del nivel de conocimiento que tenga así como del espacio y responsabilidad que asume como parte de la organización, ya que de esto se fomenta el grado de cooperación entre los demás miembros, del mismo modo se busca afianzar sus habilidades mediante dos procesos fundamentales, que corresponde a un tipo de capacitación sistemática en el manejo de los instrumentos o herramientas propias de su función.

Por otro lado se considera importante el intercambio de experiencias de habilidades para ello la apertura comunicativa es fundamental ya que la gestión que busca una participación equitativa responsable alcanza grandes niveles de producción con lo que las organizaciones primero miran hacia adentro a su capital humano y valoran sus conocimientos así como determinan una transparencia en el crecimiento profesional.

Estructuras de organización

Son los sectores económicos, contienen una serie diversa de unidades que cumplen papeles diferentes. Por ejemplo, existen centros de utilidad para el manejo de algunos productos y clientes, y en ocasiones se tienen divisiones por tipo de segmento de mercado que se atiende o por el territorio que se cubre

Efectividad Personal

Rodríguez y Garrido (2013), señalaron que la efectividad laboral desde el enfoque de la efectividad personal significa concordar las metas organizacionales con las metas personales, en la cual la estructura de los procedimientos de la institución están concordadas con el desarrollo profesional y las metas que conllevan para alcanzar altos cargos sobre la gestión misma dentro de un plazo establecido en la cual los compromisos están articuladas a las ambiciones propias con los factores que determinan el camino que tiene que ver con la propia superación, potenciando circunstancias favorables y gestionando aquellas que son adversas.

Dicha postura, en el campo de la enfermería se traduce como la forma de la estabilidad laboral y la aceptación del rol y sistema de trabajo se articula entre lo que los centros hospitalarios ofrecen, el grado de responsabilidad que asume, así

como de las facilidades que se obtiene para la superación profesional de la persona, quien no solo tiene en meta un ingreso económico, sino que esta sea sustantiva como para la manutención de la familia, de este modo encamina el esfuerzo hacia el logro de metas institucionales que es conocido como el compromiso e identidad para con la organización, siendo la fidelización de las metas el principal elemento en la fuerza que se proponga para desarrollar las diversas actividades de la institución.

En consecuencia las personas en general al asumir funciones laborales resuelve en primer lugar su condición económica luego de ello se deriva la satisfacción de sus necesidades de superación, ante ello evalúa las posibilidades reales que ofrece la organización así como el establecimiento de las relaciones funcionales con el entorno de este modo el desarrollo de la efectividad personal es el proceso que nos invita a identificar y concretar nuestras metas laborales, con seguridad y conocimiento de nuestras fortalezas y debilidades.

Santiago (2015) citando a Chiavenato (2004), señaló que “la efectividad personal permite desenvolverse con un sentido de dirección en el que el desarrollo de conocimientos, habilidades y motivaciones facilitar concretar con calidad las tareas definidas y estar abiertos al aprendizaje continuo” (p. 47).

Del estudio del comportamiento humano, Santiago considera que para ser efectivo requiere conocer la función a desarrollar en la cual el proceso de desarrollo personal determina el grado de gestión de sus posibilidades aspecto que brinda la confianza y seguridad en las actividades laborales, dado que de ello se desprende el equilibrio emocional, como bien se menciona en el ámbito laboral “trabajo contento porque me gusta lo que hago y de esto vivo con tranquilidad”, estas afirmaciones tradicionales esta completado por el grupo de trabajadores que se identifican con la empresa que subconscientemente ellos consideran que son parte de la empresa convirtiéndose de trabajador hacia integrante de la familia en forma organizacional.

Chiavenato (2009), mencionó que respecto al desarrollo humano como medio de las relaciones con la empresa y la gestación de las condiciones propias

del ambiente por ello sostiene que:

En el mundo del trabajo la importancia de la efectividad personal radica en que podemos enfrentarlo –con todas sus asperezas y oportunidades– teniendo claridad de lo que queremos lograr y de lo que podemos aportar. Por su parte, el medio productivo y de servicios dispondrá de un capital humano más íntegro, en la medida que cada colaborador contribuya con competencias de autoconocimiento y gestión de sí mismo. La efectividad es la relación entre la producción y la capacidad de producción, es decir, entre nosotros mismos, las acciones desarrolladas y los resultados de nuestras acciones. (p. 317)

La dinámica de la exigencia del mundo actual precisa de personas que sean efectivas en el campo laboral, que se consigne las acciones de formulación de efectos sustantivos de cumplimiento de metas dentro del plazo previsto en la cual los errores sean mínimos y que los procesos se haya realizado dentro de los estándares requeridos, por ello las diversas acciones de un mundo altamente competitivo requiere de personas efectivas, es decir que la confianza en la palabra no quede dentro de una frase sino que esto se convierta en hechos concretos medibles y valorables.

Dicha efectividad aunado a los diversos conceptos y determinaciones de la calidad, hacen de las empresas organizaciones de éxito ya que el cliente busca la atención oportuna, el tratamiento efectivo dentro del tiempo y con menor costo posible, de ahí que el conocimiento no es estático sino dinámico así como de las consecuencias de las acciones sean determinantes específicamente para los niveles de uso del cliente.

Dichos conceptos son traducidos al campo de la salud, se vuelve aspectos de mayor rigurosidad, por ejemplo si la efectividad se produce en la fabricación de una herramienta y esta presenta serias deficiencias, existe la posibilidad de mejorarlas, sin embargo en el campo de la salud, los errores que pueda cometer el profesional o técnico en el tratamiento con otro ser humano pueden desencadenarse en fatalidad irreversible, por tanto la efectividad debe estar

asociado a las condiciones humanas, sensitivas y sobre todo efectivas pues se trata de una vida la misma que está fundamentada como derecho universal.

En ese sentido para Santiago (2015), mencionó que desarrollar la efectividad personal, se relaciona necesariamente con tres elementos: “primero el autoconocimiento, que responde al qué hacer; segundo la capacidad, que responde al cómo hacerlo; y tercero el deseo, que responde a la motivación, fuerza y energía para hacer algo; y por qué hacerlo” (p. 31).

Desde la experiencia laboral, se concibe que una persona efectiva tenga mayor posibilidad en la obtención de un trabajo, dado que puede generar su propia forma laboral por ello tiene que tener metas claras, las mismas que deben ser conocer el mercado existente para la realización de la carrera u oficio, plantearnos el tipo de cargo al que aspiramos y delinear caminos para progresar en sintonía con nuestras ambiciones, tanto profesionales como económicas.

En ese respecto Bradley (2015) citando a Covey (2007). sostuvo que las personas con ejercicios básicos de gestión y autogeneración de empleo poseen una serie de habilidades que con valoradas por las grandes corporaciones al momento de ser evaluadas para su contratación dado que consideran que “la capacidad de priorizar y jerarquizar obligaciones, actuar en consecuencia con lo planeado, plantearnos nuevos desafíos, identificar las propias fortalezas y debilidades, anticipar situaciones futuras diseñando con creatividad y oportunidad acciones preventivas y actuar con responsabilidad” (p. 217).

Desde ese enfoque de ventaja competitiva se establece que la efectividad personal está en la gestión de obtención de oportunidades en su capacidad autónoma para desenvolverse en diferentes contextos dado que el nivel de emprendimiento es elevado y satisface la posibilidad de trabajar bajo presión.

Bradley (2015) citando a Porter (2012), señaló que “el mundo laboral es un sistema de negociaciones entre trabajadores y empresa, entre clientes y empresa, y entre trabajadores, por ello la efectividad personal es un elemento contribuyente a esta necesaria mirada integradora, porque aporta las competencias de

relaciones de confianza mutua” (p 248).

Dicho autor hace precisión al afirmar que la efectividad representa la posibilidad de logro y asumir retos en un ambiente de libertad individual y responsabilidad laboral, esto es la traducción de personas que sabe manejar sus frustraciones y anteponer sus necesidades en función de alcanzar metas de alto riesgo. Cabe señalar que este nivel de personas fundamenta la capacidad de organizarse para asumir cargos y desempeñarse con alta precisión, con equilibrio emocional, de modo que la serenidad ante la adversidad es una de las capacidades que determina su objetividad convirtiéndole en efectividad su competencia por ello son líderes natos en la gestión administrativa ya que su aplicación inteligente pasa por discriminar entre lo importante y lo urgente.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación social

Uno de los problemas principales con que se enfrentan las políticas públicas en el sector salud en la actualidad es, cómo mejorar el desempeño de los docentes. En ese sentido hay una urgente necesidad de analizar y determinar las causas que han incidido en el bajo o ineficiente efectividad laboral, siendo uno de ellos la falta o defectuosa gestión de la supervisión del personal.

Mediante el presente estudio se busca conocer las funciones de la supervisión del personal en el hospital nacional Hermilio Valdizán en el año 2017 y determinar su relación en el nivel de efectividad laboral de los que profesionales técnicos que laboran en dichas instituciones, la misma que nos permitirá reflexionar y proponer lineamientos para lograr mejorar el nivel de efectividad laboral.

1.3.2 Justificación teórica

La tesis contribuirá a generar un nuevo conocimiento sobre gestión de supervisión del personal y servirá de base para futuras tesis o trabajos de investigación con temas similares o relacionados considerando los aportes de las teorías que en la actualidad se fomentan en la acción del desarrollo laboral de las personas

especialmente en el campo de la salud pública así como de la eficiencia en los procedimientos de mejoramiento de las capacidades funcionales.

Asimismo se considera importante el conocimiento de estas variables ya que se inició en la concepción de las organizaciones de producción y desarrollo industrial, sin embargo en la actualidad bajo la modalidad de la gestión por competencias se está en obligación de conocer aspectos que ocurren dentro del campo de la salud bajo la jurisdicción del Minsa.

1.3.3 Justificación práctica

El trabajo de investigación permitirá contribuir en la solución de problemas en la gestión de supervisión del personal y su efecto en la efectividad laboral del personal profesional técnico en el hospital nacional Hermilio Valdizán en el año 2017, porque se tendrá un diagnóstico situacional sobre la gestión de supervisión del personal para determinar la situación actual y sus sugerencias para mejorar la calidad de servicio que se brinda a los usuarios externos e internos considerando que está destinado al cuidado de la salud mental de los ciudadanos del país.

1.3.4 Justificación metodológica

Servirá como una guía metodológica de cómo se va a realizar el trabajo de investigación con sus respectivos instrumentos de recopilación de datos, validados en forma estadística y con juicio de expertos así como de la contribución de las formas en las cuales se desarrollan las características de investigación en el campo de la salud, especialmente a profesionales técnicos quienes son responsables de la asistencia directa en el tratamiento médico del paciente en la cual no existen investigaciones de esta naturaleza.

1.3.5 Justificación legal

A través de la gestión de la supervisión del personal, se puede elevar el desempeño de los profesionales técnicos, de este modo se garantiza el cumplimiento del derecho de todos los y las pacientes a recibir un servicio de tratamiento interno y ambulatorio del cuidado de la salud de calidad. Partiendo de sus necesidades e intereses, se busca orientar su proceso de desarrollo psicológico y biológico en una dirección adecuada y beneficiosa, previniendo los

problemas que pudieran aparecer en el cuidado de la salud preventiva y de tratamiento consagrado como derecho fundamental que es el cuidado y la preservación de la vida humana.

1.4. Problema

1.4.1. Planteamiento del Problema

El desarrollo del personal y su efectivo cumplimiento en las tareas laborales es una preocupación constante en las diversas organizaciones empresariales así como instituciones que brindan servicios generales y específicos de la gestión en las cuales las competencias personales son las condiciones a los que todo servidor debe lograr alcanzar de modo tal que pueda estar en actividad así como en los niveles de exigencia en concordancia con lo que se requiere para situar a un organización dentro del contexto social.

Asimismo, las organizaciones de servicio como son las que están regidas hacia el cuidado de la salud, cumplen un rol importante que es la preservación de la vida humana, ante ello se estipula las condiciones de seguridad, confianza que se deposita para ser atendido de manera efectiva, oportuna en la cual depende la vida, por ello se requiere un cuidadoso tratamiento de los procedimientos de elaboración del material quirúrgico o de tratamiento médico así como del control de los registros de cada paciente con lo que las acciones deben estar refrendadas en la capacidad del personal.

En ese sentido Segura (2013), señaló que “las características laborales del personal de apoyo médico han evolucionado hacia la alta exigencia a la par de su continua revisión formativa de modo que puedan dar respuesta al cuidado de los pacientes” (p. 11) del mismo modo se halló en Olivera (2014), indicó que la precisión de las causas de eficiencia laboral como “las acciones de formación del personal en el conocimiento y entrenamiento para el uso de la tecnología médica así como del tratamiento de la información con el propósito de alcanzar altos niveles de efectividad en el tratamiento del paciente” (p. 49)

Como se aprecia de los autores en el campo medico se precisa de una máxima atención de los trabajadores ya que no es permitido tener altos niveles de deficiencia ya que con ello se puede afectar a la vida humana, de ahí que las

personas en general, deben perfeccionarse de manera constante para hacer el tratamiento oportuno de los pacientes minimizando los riesgos de la mortandad así como de la eficiencia del tratamiento directo.

En el Perú se puede apreciar hasta tres modalidades de cuidado de la salud en todas ellas se encuentran los profesionales médicos, y el personal técnico médico, quienes realizan los trabajos administrativos así como son quienes preparan las diversas acciones de ambiente, equipamiento, instrumentos para la intervención del paciente, del mismo modo estas personas son los responsables de estar en contacto directo con los familiares de los pacientes, por lo que su preparación no solo abarca el de asistencia médica sino que alcanza los niveles de conocimiento administrativo y de relaciones interpersonales.

Específicamente, el reporte del área de recursos humanos del hospital nacional Hermilio Valdizán indica que se cuenta con un total de 270 trabajadores calificados con funciones técnicas y estos han sido distribuidos en distintas áreas y de tratamiento de las especialidades, el mismo reporte indica que el 90% tiene una acreditación de capacitación administrativa, del mismo modo se observa que el 80% del personal cuenta con especialización en las diversas funciones a las cuales fueron asignados sin embargo también reporta que un 30% que tienen cargos del personal.

Respecto al procedimiento de control, se realiza con la supervisión directa y programada así como existe acuerdo de intervenciones en los aspectos administrativo, manejo técnico y de desarrollo personal y profesional, siendo un indicador de una alta tasa de reporte sobre procedimientos inadecuados en la gestión de los recursos materiales y equipamiento que dificultan la efectividad del cumplimiento de sus funciones.

En esta problemática García (2016), refirió que la capacitación del personal a cargo de la institución resulta insuficiente para el mejoramiento de la calidad de servicio, y ante la posibilidad de capacitación a título personal esta solo alcanza a un menor número de técnicos ya que el costo de la misma es elevada en relación al sueldo que perciben estos servidores, de ahí que la urgencia de reestructurar la

asignación presupuestaria en favor de generar una atención efectiva y cumplimiento de las funciones del personal en forma óptima.

Por ello, la actual gestión ha emitido directivas respecto al control permanente de las funciones del personal en general en las cuales una de las formas de evaluación del desempeño es precisamente el orden de todos los procesos ya sea administrativo, técnico y de desarrollo personal, estas acciones han causado molestias al 70% del personal técnico ya que aducen que solo se busca la exigencia del cumplimiento sin embargo no existen las facilidades para desarrollar los procesos de manera adecuada, del mismo modo advierten la insuficiencia de los recursos para el control administrativo y la intervención técnica.

Considerando la problemática descrita siendo uno de los factores la supervisión del personal se plantean las interrogantes para determinar la relación con los niveles de efectividad laboral dentro de los componentes de la supervisión directa.

1.4.2. Problema general

¿Qué relación existe entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?

1.4.3. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?

1.5. Hipótesis

La hipótesis definida como la conjetura formulada a razón de un problema de carácter observacional en la cual se plantea una posible respuesta basado en la teoría fundamentada como lo refiere Hernández, Fernández y Baptista (2010), señaló que ésta debe ser contrastada entre la teoría y los datos observados.

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específico 1

Existe relación directa y significativa entre la dimensión actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Hipótesis específico 2

Existe relación directa y significativa entre la dimensión participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Hipótesis específico 3

Existe relación directa y significativa entre la dimensión competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Hipótesis específico 4

Existe relación directa y significativa entre la dimensión Intervención técnica

administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017.

1.6. Objetivos

Considerando las características de las interrogantes del problema de estudio se formulan los siguientes objetivos.

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En el presente estudio se consideraron 2 variables: supervisión del personal y efectividad laboral.

Definición conceptual de la Variables

Los conceptos de las variables están basados dentro de la teoría de la psicología organizacional así como en los fundamentos de la administración por ello se asume la postura teórica de autores que describen la teoría incidiendo a la gestión en salud pública.

Definición conceptual de la variable supervisión del personal:

Melinkoff (2011), citó que los estudios de Fayol define que la supervisión “Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos. Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición” (p. 72)

Definición conceptual de la variable efectividad laboral

La eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera a nivel laboral, en la cual el profesional consiga resultados positivos en su trabajo, y cuanto mejores sean, más eficaz será. Por tanto, quien no obtiene resultados no es una persona eficaz, con independencia de que al trabajo le esté poniendo sus mayores esfuerzos o sus mejores intenciones, estos aspectos involucran tres aspectos, (a) Desarrollo personal; (b) Relaciones interpersonales y laborales; (c) Características laborales. (Becker, y Huselid, 2014, p. 80)

2.2. Definición operacional

Para Hernández et al, operacionalizar una variable significa descomponer una teoría en sus partes o componentes con el objetivo de estructurar la problemática y de ello profundizar el análisis a través de los indicadores operativos con lo que permite establecer los niveles y los intervalos propuesto del conjunto de enunciados o ítems que sirve para la recolección de datos.

Definición operacional de la variable supervisión del personal

Considerando la teoría de Melinkoff (2011), señaló que la supervisión del personal presenta cuatro dimensiones, con tres indicadores cada uno de ellos lo que indica que se capte un total de 36 ítems para recolectar datos a nivel perceptivo de las personas involucradas que en este caso se trata de profesionales del hospital Hermilio Valdizán.

Tabla 1

Operacionalización de variable supervisión del personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Actividades básicas	Orden e higiene	1, 2, 3	Nunca (1)	Adecuada Poco adecuada Inadecuada
	Registro de procedimientos básicos	4, 5, 6	Casi nunca (2)	
	Registro de acciones	7, 8, 9	A veces (3)	
Participación en el área	Participación directa en la gestión	10, 11, 12	Casi siempre (4)	Intervalos 144 – 180 96 – 143 36 – 95
	Integración en el desarrollo del trabajo	13, 14, 15	Siempre (5).	
	Articulación en tareas comunes	16, 17, 18		
Competencia técnica	Capacidad de registro	19, 20, 21		
	Capacidad de evaluación interna	22, 23, 24		
	Evaluación de metas	25, 26, 27		
Intervención técnica administrativa	Registro y control documentario	28, 29, 30		
	Distribución de personal	31, 32, 33		
	Cumplimiento de instrumentos	34, 35, 36		

Nota: Adaptado de Melinkoff (2011).

Definición operacional de la variable efectividad laboral

Tabla 2

Operacionalización de variable efectividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	1, 2, 3	Nunca (1)	Excelente: 101 - 136
	Conocimiento y habilidades	4, 5, 6	Casi nunca (2)	
	Eficiencia y responsabilidad	7, 8, 9	A veces (3)	
Características del trabajo	Calidad del trabajo	10, 11, 12	Casi siempre (4)	Buena: 64 - 100
	Cantidad del trabajo	13, 14, 15	Siempre (5)	
	Autonomía del trabajo	16, 17, 18		
Relaciones interpersonales	Relación empleado-jefe inmediato	19, 20, 21		Regular 27 - 63
	Retroalimentación del personal	22, 23, 24		
	Participación en la planificación	25, 26, 27		

Nota: Adaptado de Becker, y Huselid (2014).

En este estudio se define con el aporte de Becker, y Huselid, (2014), indicaron que la efectividad laboral del factor humano es el conjunto de habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales por ello se considera que están concatenados y se analiza a través de las dimensiones condiciones personales;

características del trabajo y relaciones interpersonales de la efectividad laboral, las mismas que están articuladas a los indicadores de eficiencia traducido en ítems para recolectar datos perceptivos de la muestra de estudio.

2.3. Metodología

Método hipotético deductivo

El estudio se realizó en el enfoque cuantitativo, por ello se hizo uso del método hipotético deductivo con el propósito de contrastar la problemática de estudio con el sustento teórico en función a las variables supervisión del personal y la efectividad laboral

2.4. Tipo de estudio

Básico y descriptivo correlacional.

Para el caso se asume la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalaron que “el estudio básico corresponde al análisis de la problemática de estudio en la cual la teoría se refleja en la realidad cotidiana por ello se lleva a cabo la descripción de los hechos respecto a dos variables” (p. 85); dado los principios que se proponen dentro del ámbito científico de la variable supervisión del personal y efectividad laboral.

Del mismo modo dentro de este tipo de estudio se alcanza el nivel correlacional que significa la observación de dos variables sobre una misma linealidad sin llegar a explicaciones de causalidad sino que esta se presenta en función de la implicancia dentro de un determinado espacio.

2.5. Diseño

No Experimental - Transversal

Respecto al diseño no experimental Hernández et al. (2010), “sostuvo que se trata de un estudio de nivel de diagnóstico donde se captan datos del problema de estudio sin manipular su estado real” (p. 85). Asimismo se precisa que es un estudio de corte transversal dado que se interviene en el problema en un solo momento como es el caso de las variables supervisión del personal y efectividad laboral dentro del contexto del hospital Hermilio Valdizán.

Gráficamente se denota:

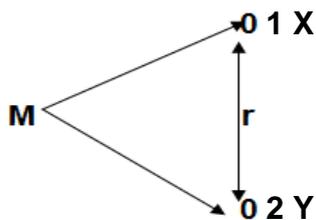


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008).

Dónde:

M: Muestra de Estudio

O1X: Supervisión del personal

O2Y: Efectividad laboral

r: Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo:

Población

Para la investigación se consideró como población a todo el personal profesional técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán quienes se encuentran laborando en condición de nombrados con una antigüedad de 5 años de servicio a más en forma ininterrumpida, dicha población cuenta con 150 profesionales técnicos de enfermería en el año 2017.

Tabla 3

Distribución de la población del estudio

Hospital Hermilio Valdizán	N
Profesionales técnicos de enfermería	150
Total	150

Fuente: Estadística hospital Hermilio Valdizán.

Muestra

En concordancia con lo precisado por Hernández et al (2010) la muestra debe ser una proporción equitativa y representativa de la población, por ello se realiza el siguiente procedimiento matemático para determinar el tamaño de la muestra.

La muestra es probabilística, para el cálculo correspondiente se utilizó la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N	150
Alfa	α	0.050
Nivel de Confianza	1- α	0.975
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960
Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500
Complemento de p	q	0.500
Precisión (error muestral)	d	0.050
Tamaño de la muestra	n	108.00

Como se observa el tamaño de la muestra quedo en un total de 108 vacantes establecidos de acuerdo al cálculo de una población finita. Siendo la muestra estadísticamente representativa.

Muestreo

Para este caso se establece que el muestreo corresponde a la técnica aleatorio simple ya que se lleva un proceso de selección mediante sorteo en la cual todos los integrantes de la población tendrán la misma posibilidad de pertenecer al grupo muestral, para ello se establecerán los criterios de inclusión y exclusión.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de la encuesta

En el estudio se hace uso de la técnica de la encuesta en la medida que es el idóneo para recolectar datos de muestras grandes en un solo momento y por las

características perceptivas que se busca a través de los instrumentos elaborados para el estudio.

Instrumentos de recolección de datos

En el estudio se hace uso de instrumentos en el modelo de escala Likert para recolectar las opiniones de los encuestados. Para este caso los instrumentos fueron adaptados a la realidad del estudio basado en la teoría asumida descompuesta mediante el procedimiento de operacionalización de variable de modo que tenga consistencia con los objetivos del estudio.

Instrumento 1.

Datos generales

Título:	Escala de determinación de la supervisión del personal
Autor:	Br. Mario Neptali Merino Escarglioni
Procedencia:	Lima – Perú, 2017
Objetivo:	Identificar el nivel percibido sobre la supervisión del personal de profesionales del hospital Hermilio Valdizán
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Significación:	La escala tiene la consistencia del análisis de implicancia de la supervisión del personal con la efectividad laboral
Estructura:	La escala consta de 36 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones respecto al nivel percibido de la supervisión del personal

Instrumento 2.

Datos generales

Título:	Escala de determinación de la efectividad laboral
Autor:	Br. Mario Neptali Merino Escarglioni
Procedencia:	Lima – Perú, 2017

Objetivo:	Identificar el nivel de efectividad laboral de profesionales del hospital Hermilio Valdizán.
Administración:	Individual
Duración:	25 minutos
Significación:	La escala tiene la consistencia del análisis de implicancia de la supervisión del personal con la efectividad laboral
Estructura:	La escala consta de 27 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones respecto al nivel de efectividad laboral

Validez

Para Hernández, et al (2010), señaló que “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201). En el presente caso se procede a someter al instrumento al análisis de criterio de jueces, para ello se recurre a docentes con grado de doctor en investigación así como en análisis de metodología en la universidad César Vallejo cuyo dictamen está basado en la secuencia lógica del estudio y que permita medir lo que se propone en el objetivo del estudio. Asimismo se propone los índices de evaluación respecto a la coherencia, pertinencia y claridad que debe corresponder a cada ítem con la variable y sus dimensiones de modo que pueda alcanzar el rigor científico de la toma de datos mediante la aplicación a la muestra establecida.

Tabla 3

Validez del cuestionario sobre supervisión del personal

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1. Dr. Fredy Antonio Ochoa Tataje	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2. Dr. Julio Tornique Susaníbar	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3. Dr. Seminario Huamán Quispe	Hay Suficiencia	Es aplicable

Nota: Tomado de los certificados de validez de contenido de los anexos. (p.143).

Como se observa los resultados del análisis mediante la técnica de criterio de jueces indica la suficiencia del instrumento concordado en la coherencia lógica de los componentes para la obtención de datos que permiten alcanzar el objetivo del estudio, por tanto es aplicable al estudio.

Tabla 4

Validez del cuestionario sobre efectividad laboral

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1. Fredy Antonio Ochoa Tataje	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2. Dr. Julio Tornique Susanibar	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3. Dr. Seminario Huamán Quispe	Hay Suficiencia	Es aplicable

Nota: Tomado de los certificados de validez de contenido de los anexos. (p.143).

Confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

En este caso se realizó mediante el método de prueba piloto en la cual se reunió a un total de 15 personas (profesionales técnicos de enfermería) a quienes se les solicito el desarrollo del cuestionario, con la cual se elaboró una base de datos por cada dimensión, dichos datos se procesaron mediante el estadístico SPSS 21.0 con el propósito de establecer su fiabilidad en función a los estándares propuesto.

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Fuente, Ruíz (2007).

Como se observa en la tabla los valores aceptados para una confiabilidad deben ser superiores a ,800, con la cual se garantiza su aplicación a la muestra de estudios.

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable supervisión del personal

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Actividades básicas	,912	9
Participación en el área	,876	9
Competencia técnica	,965	9
Intervención técnica	,926	9
Supervisión del personal	,944	36

Nota: Resultados SPSS 23.

El reporte propuesto en la tabla 6, indica que las dimensiones de la variable presentan un alto índice de confiabilidad del mismo modo se expone en los resultados total de la variable supervisión del personal. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 7

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable efectividad laboral

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Condiciones personales	,944	9
Características del trabajo	,854	9
Relaciones interpersonales	,807	9
Efectividad laboral	,831	27

Nota: Resultados SPSS 23.

Como se puede observar en la tabla 7, las dimensiones Condiciones personales, características del trabajo y las relaciones interpersonales, tienen confiabilidad alta. Asimismo la variable Efectividad laboral, de los profesionales del Hospital Hermilio Valdizán, también tiene confiabilidad alta. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.8. Métodos de análisis de datos

El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo y el método de investigación es hipotético deductivo por tanto el método de análisis corresponde al uso de la estadística a nivel descriptivo e inferencial. La estadística descriptiva permitirá establecer los niveles que alcancen las variables de acuerdo a los intervalos propuestos según el índice de baremos establecidos para el estudio, la misma que se reportara en tablas y figuras estadísticas en frecuencias descriptivas. Respecto a la prueba de hipótesis el método a utilizar corresponde al uso de una prueba no paramétrica dado que se trata de datos que provienen de variables de medición ordinal y como se trata de un estudio de alcance correlacional se hará uso del coeficiente Rho Spearman.

Valores considerados en la prueba de Spearman:

Coefficiente de correlación (rho): indica la fuerza y dirección de la relación entre variables, según los siguientes valores considerados:

Relación muy débil:	< 0,2
Relación débil:	0,2 y 0,4
Relación moderada:	> 0,4 a 0,6
Relación fuerte:	> 0,6 a 0,8
Relación muy fuerte:	> 0,8 a 1

Significancia (p valor): indica si existe significancia estadística, es decir si los resultados obtenidos se deben al azar o a la relación entre variables.

Si $p \text{ valor} \geq \alpha$ (significancia = 0,05), entonces se acepta la H_0 (nula)

Si $p \text{ valor} < \alpha$ (significancia = 0,05), entonces se rechaza la H_0 (nula)

Baremo y determinación de los niveles de análisis de las variables

Tabla 8

Baremo de medición de la supervisión del personal

Niveles	Supervisión del personal	Actividades básicas	Participación en el área	Competencia técnica	Intervención técnica administrativa
Adecuada	110 - 150	22 - 30	22 - 30	34 - 45	34 - 45
Poco adecuada	70 - 109	14 - 21	14 - 21	22 - 33	22 - 33
Inadecuada	30 - 69	6 - 13	6 - 13	9 - 21	9 - 21

Nota: Elaborado para el estudio.

Según Rodríguez y Espinoza (2014), señaló que en el documento lineamientos técnicos de la supervisión del personal determina tres aspectos bases de la percepción de la aplicación de la supervisión en el ámbito laboral de enfermería:

Nivel A adecuada: Es la acción oportuna que sirve de apoyo para mejorar, en los cuales se observa, idoneidad, conocimiento, manejo técnico del supervisión en las acciones del trabajo de enfermería sirviendo como base educativa para el mejoramiento de las labores propias de la especialidad.

Nivel B poco adecuado: Son las percepciones de la aplicación como medida coercitiva, poco comunicativa sin embargo presenta recomendaciones poco claras, incidiendo en el proceso de observación y no intervención de las acciones.

Nivel C inadecuada: Es la percepción de las acciones de supervisión realizadas como medida de sanción al personal y de evaluación del desempeño, no presenta niveles de apoyo, comunicación y reporta de manera tardía las recomendaciones.

Tabla 9

Baremo de medición de la efectividad laboral

Niveles	Efectividad laboral	Condiciones personales	Características del trabajo	Relaciones interpersonales
Excelente	99 - 135	34 - 45	34 - 45	34 - 45
Buena	63 - 98	22 - 33	22 - 33	22 - 33
Regular	27 - 62	9 - 21	9 - 21	9 - 21

Nota: Elaborado para el estudio.

Para Mejía (2013), señaló que en el texto conceptos de eficacia, eficiencia y efectividad laboral menciona que es la determinación de una función laboral en base a resultados alcanzados según objetivos previstos.

Nivel 1 Excelente: Es la condición del trabajo del personal quien resuelve la tarea programada dentro del tiempo establecido con el mínimo error así como en el uso del tiempo y recursos establecidos, siendo conocedor y de gran dominio de sus habilidades denotados en alta competencia en el trabajo.

Nivel 2 Buena: Es la medición en base a resultados dentro de los niveles previstos, sin embargo precisa de apoyo o asesoría especializada teniendo escaso dominio de las habilidades y competencias para lograr resultados individuales y grupales.

Nivel 3 Regular: Es la determinación del trabajo del personal quien se limita a realizar tareas que se le indican, sin toma de iniciativa requiriendo de manera constante las indicaciones de los procedimientos a realizar para cumplir la tarea, de ello muestra escasa habilidad y poco interés y dominio de las tareas en el manejo de los procedimientos técnicos y administrativos.

2.9. Aspectos éticos

En este estudio se guarda la reserva de los datos de los participantes del estudio en la medida que el propósito es establecer un diagnostico relacionado de dos variables para proporcionar recomendaciones de mejoramiento a la excelente dirección del hospital Hermilio Valdizán, del mismo modo se respeta el origen de los datos para ello se consigna los datos de los autores citados como base fundamental de este estudio.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de las variables

El análisis descriptivo reporta los niveles de las variables y las dimensiones según los objetivos planteados para este estudio.

Tabla 10

Nivel de supervisión del personal según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válidos	Inadecuada	39	36,1	36,1	36,1
	Poco adecuada	49	45,4	45,4	81,5
	Adecuada	20	18,5	18,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Resultados SPSS 23.

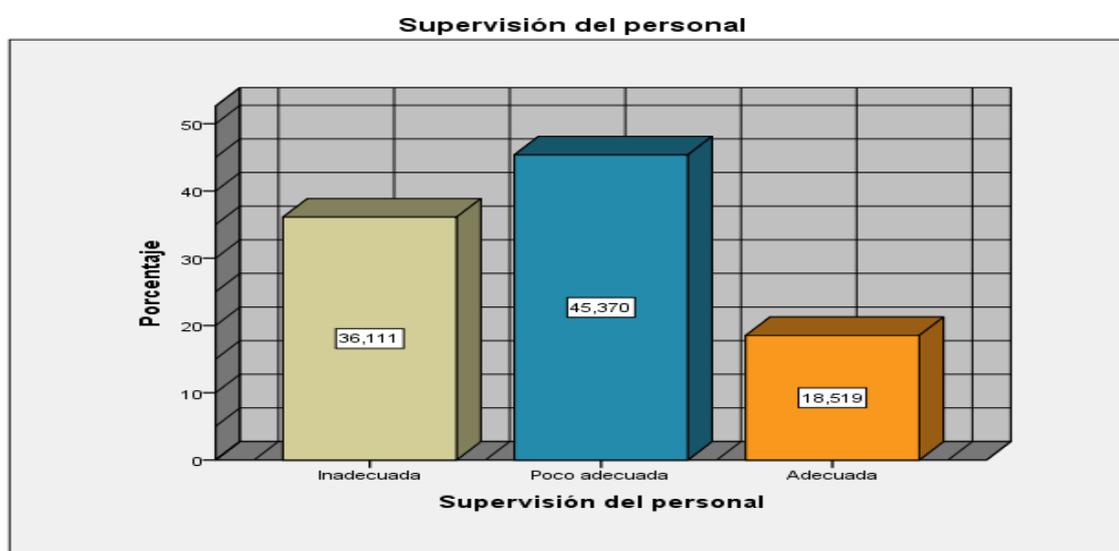


Figura 2. Nivel de supervisión del personal según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

En la tabla y figura se observa que una mayoría significativa 42,5% del personal técnico de enfermería percibe que la supervisión del personal es de nivel poco adecuado, del mismo modo 36,1% percibe que el nivel es Inadecuada, mientras que una minoría conformado por el 18,5% opina que el nivel es adecuada en los procedimientos de la supervisión del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, predominando en la tendencia de poco adecuada hacia inadecuada.

Tabla 11

Nivel de efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	37	34,3	34,3	34,3
	Buena	49	45,4	45,4	79,6
	Excelente	22	20,4	20,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Resultados SPSS 23.

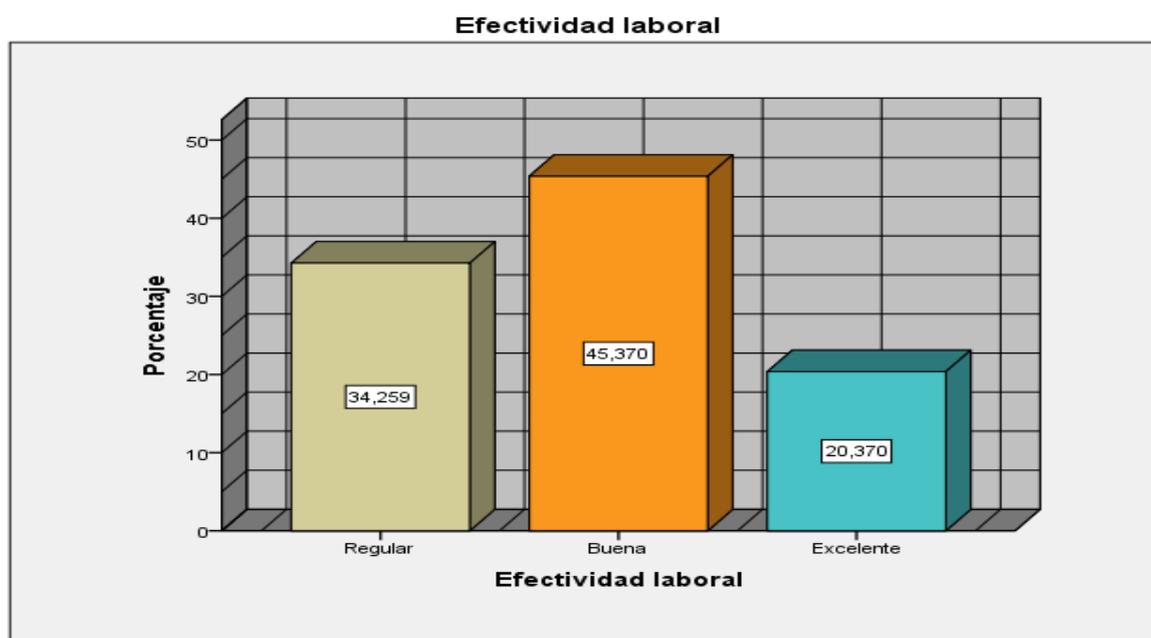


Figura 3. Nivel de efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

Del mismo modo en la tabla 11 y figura 2 se observa que la distribución de los niveles de efectividad laboral en un 45,4% es percibida como buena; mientras que para el 34,3% observa que es de nivel regular y solo para el 20,4% alcanza el nivel de excelente según el personal técnico de enfermería en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita en el año 2017, observando que la tendencia que predomina es de los niveles bueno a regular.

3.1.1. Niveles de relación entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017.

Siguiendo el análisis, se expone los niveles percibidos de las relaciones entre las variables de acuerdo al objetivo de la investigación.

Resultado general de la investigación

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre la supervisión del personal y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería

			Efectividad laboral			Total
			Regular	Buena	Excelente	
Supervisión del personal	Inadecuada	Recuento	33	5	1	39
		% del total	30,6%	4,6%	0,9%	36,1%
	Poco adecuada	Recuento	3	43	3	49
		% del total	2,8%	39,8%	2,8%	45,4%
	Adecuada	Recuento	1	1	18	20
		% del total	0,9%	0,9%	16,7%	18,5%
Total	Recuento	37	49	22	108	
	% del total	34,3%	45,4%	20,4%	100,0%	

Nota: Resultados SPSS 23.

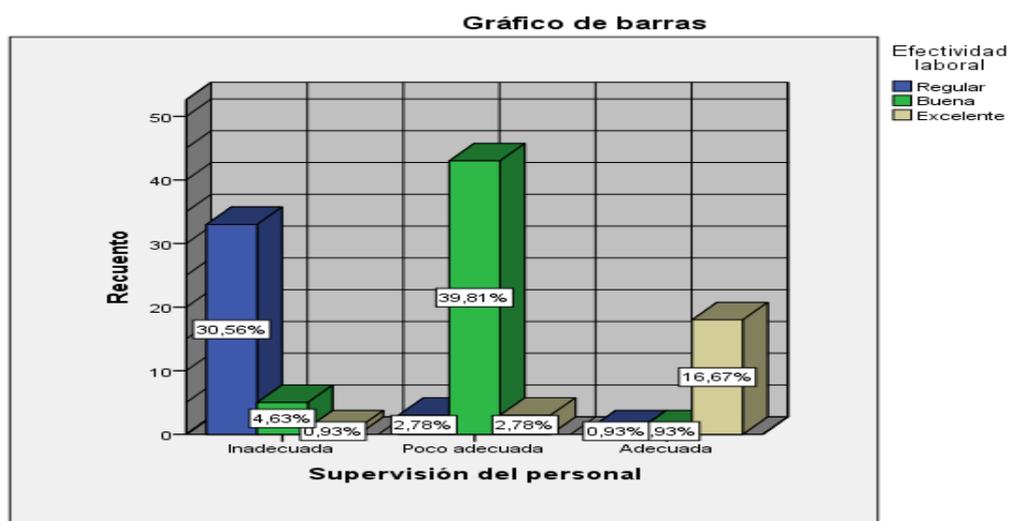


Figura 4. Niveles entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

En la tabla 12 y figura 3, se observa que el 39,8% del personal técnico en enfermería percibe que la supervisión del personal es de nivel poco adecuada,

ellos mismos indican que la efectividad laboral se sitúa en el nivel bueno; en la misma tendencia existe un 30,3% que opina que la supervisión del personal es inadecuada, ellos conciben que la efectividad laboral es de nivel regular; finalmente se observa que para el 16,7% la supervisión del personal es adecuada y son las personas que tienen una excelente efectividad laboral, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos por el personal técnico de enfermería.

3.1.2. Niveles de relación entre actividades básicas y la efectividad laboral.

Resultado específico 1 de la investigación

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería

		Tabla de contingencia actividades básicas* Efectividad laboral				
		Efectividad laboral			Total	
			Regular	Buena	Excelente	
Actividades básicas	Inadecuada	Recuento	24	11	2	37
		% del total	22,2%	10,2%	1,9%	34,3%
	Poco adecuada	Recuento	10	36	3	49
		% del total	9,3%	33,3%	2,8%	45,4%
	Adecuada	Recuento	3	2	17	22
		% del total	2,8%	1,9%	15,7%	20,4%
Total	Recuento	37	49	22	108	
	% del total	34,3%	45,4%	20,4%	100,0%	

Nota: Resultados SPSS 23.

En la tabla 13 y figura 4, se observa que el 33,3% del personal técnico en enfermería percibe que las actividades básicas de la supervisión del personal es de nivel poco adecuada, ellos mismos indican que la efectividad laboral se sitúa en el nivel bueno; en la misma tendencia existe un 22,2% que opina que las actividades básicas de la supervisión del personal es inadecuada, ellos conciben que la efectividad laboral es de nivel regular; finalmente se observa que para el 20,4% las actividades básicas de la supervisión del personal es adecuada y son las personas que tienen una excelente efectividad laboral, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos de las actividades básicas y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería.

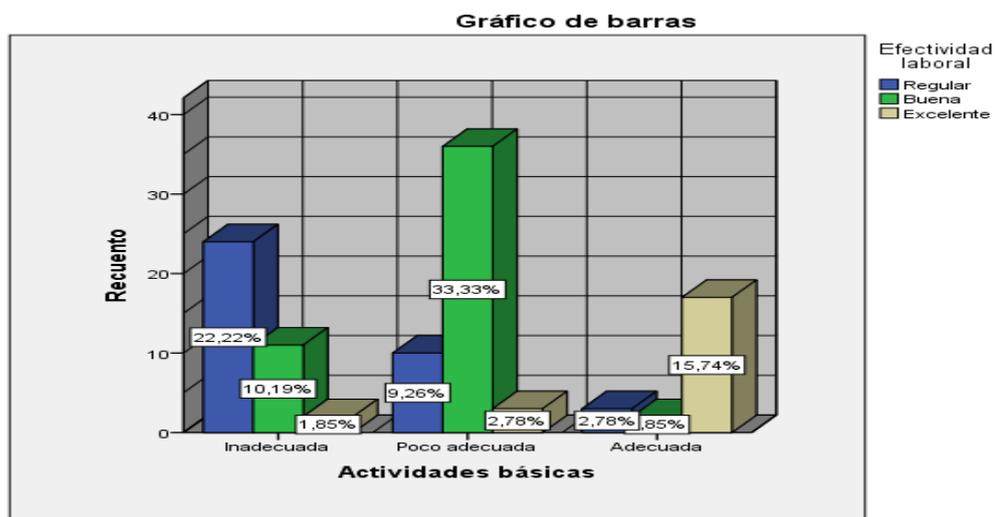


Figura 5. Niveles entre actividades básicas y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

3.1.3. Niveles de relación entre la participación en el área y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería.

Resultado específico 2 de la investigación

Tabla 14

Distribución de frecuencias entre participación en el área y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería

Tabla de contingencia participación en el área * Efectividad laboral

		Efectividad laboral			Total	
		Regular	Buena	Excelente		
Participación en el área	Inadecuada	Recuento	23	9	3	35
		% del total	21,3%	8,3%	2,8%	32,4%
	Poco adecuada	Recuento	5	38	4	47
		% del total	4,6%	35,2%	3,7%	43,5%
	Adecuada	Recuento	9	2	15	26
		% del total	8,3%	1,9%	13,9%	24,1%
Total	Recuento	37	49	22	108	
	% del total	34,3%	45,4%	20,4%	100,0%	

Nota: Resultados SPSS 23.

En la tabla 14 y figura 5 se observa que el 35,2% de los encuestados percibe el nivel poco adecuado de participación en el área, dichos encuestados alcanzan el nivel buena de efectividad laboral, asimismo se observa que el 21,3% muestra un nivel Inadecuada de participación en el área, dichos encuestados muestran un nivel regular de efectividad laboral, finalmente se observa que una minoría 13,9% tiene un nivel adecuada de participación en el área, ellos mismos presentan el

nivel alto de efectividad laboral en el hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita en el año 2017.

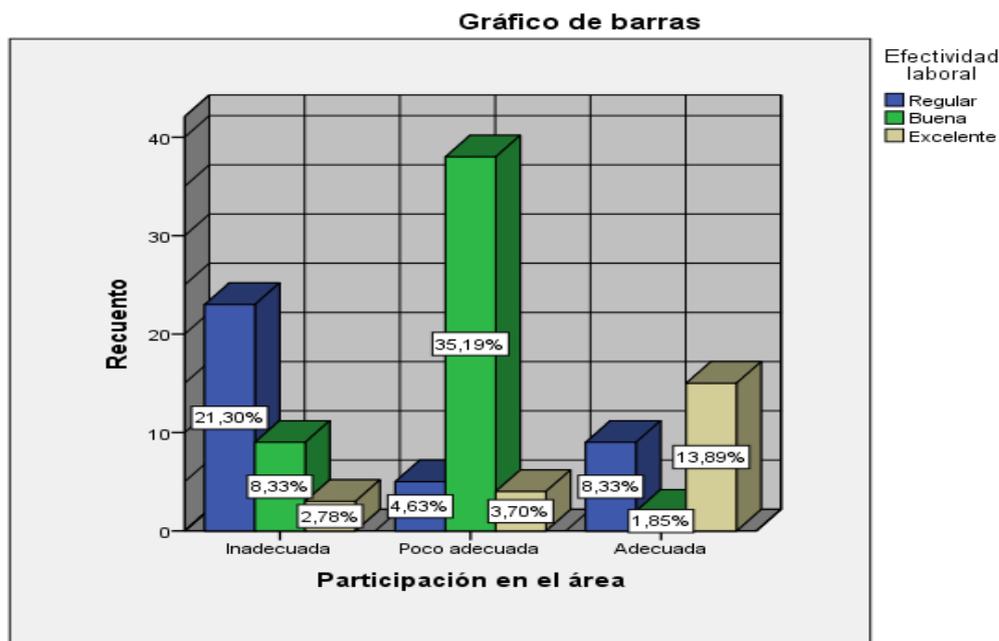


Figura 6. Niveles entre la participación en el área y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

3.1.4. Niveles de relación entre competencia técnica y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería.

Resultado específico 3 de la investigación

Tabla 15

Distribución de frecuencias entre competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería

Tabla de contingencia competencia técnica * Efectividad laboral

		Efectividad laboral			Total	
		Regular	Buena	Excelente		
Competencia técnica	Inadecuada	Recuento	26	4	1	31
		% del total	24,1%	3,7%	0,9%	28,7%
	Poco adecuada	Recuento	6	42	3	51
		% del total	5,6%	38,9%	2,8%	47,2%
	Adecuada	Recuento	5	3	18	26
		% del total	4,6%	2,8%	16,7%	24,1%
Total	Recuento	37	49	22	108	
	% del total	34,3%	45,4%	20,4%	100,0%	

Nota: Resultados SPSS 23.

En la tabla 15 y figura 6, se observa que el 38,9% del personal técnico en enfermería percibe que la competencia técnica de la supervisión del personal es de nivel poco adecuada, ellos mismos indican que la efectividad laboral se sitúa en el nivel bueno; en la misma tendencia existe un 24,1% que opina que la competencia técnica de la supervisión del personal es inadecuada, ellos conciben que la efectividad laboral es de nivel regular; finalmente se observa que para el 20,4% la competencia técnica de la supervisión del personal es adecuada y son las personas que tienen una excelente efectividad laboral, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos de la competencia técnica y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería.

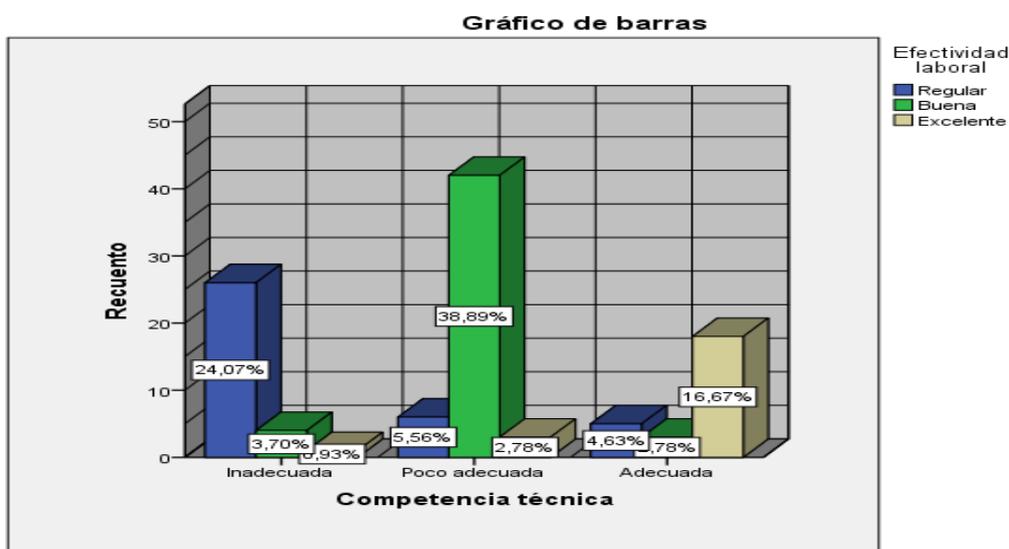


Figura 7. Niveles entre la competencia técnica y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

3.1.5. Niveles de relación entre Intervención técnica administrativa y efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017.

Resultado específico 4 de la investigación

Tabla 16

Distribución de frecuencias entre intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería

			Efectividad laboral			Total
			Regular	Buena	Excelente	
Intervención técnica administrativa	Inadecuada	Recuento	26	10	5	41
		% del total	25,1%	9,3%	4,6%	38,0%
	Poco adecuada	Recuento	8	36	3	47
		% del total	7,4%	32,3%	2,8%	43,5%
	Adecuada	Recuento	3	3	14	20
		% del total	2,8%	2,8%	13,0%	18,5%
Total		Recuento	37	49	22	108
		% del total	34,3%	45,4%	20,4%	100,0%

Nota: Resultados SPSS 23.

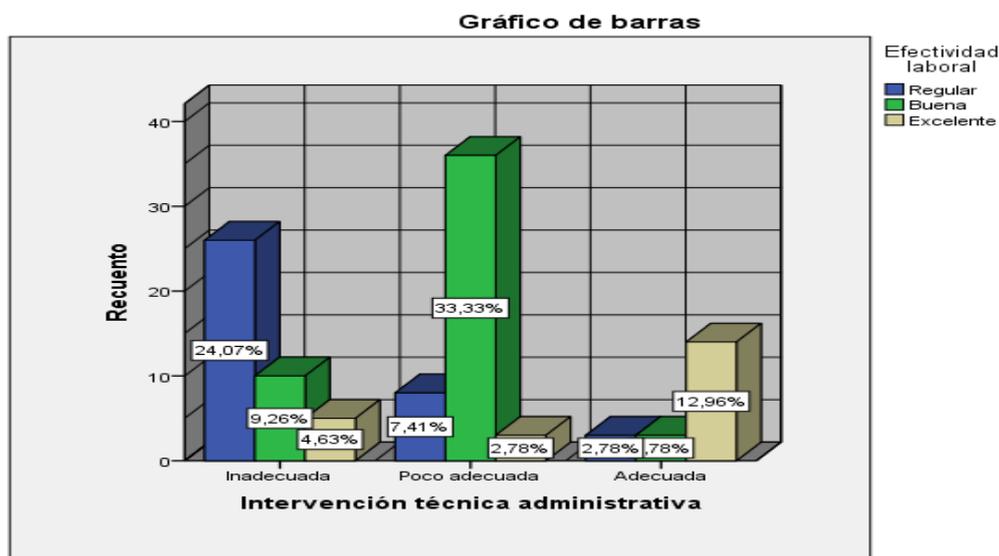


Figura 8. Niveles entre la competencia técnica y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

En la tabla 16 y figura 6, se observa que el 32,3% del personal técnico en enfermería percibe que la Intervención técnica administrativa de la supervisión del personal es de nivel poco adecuada, ellos mismos indican que la efectividad

laboral se sitúa en el nivel bueno; en la misma tendencia existe un 25,1% que opina que la Intervención técnica administrativa de la supervisión del personal es inadecuada, ellos conciben que la efectividad laboral es de nivel regular; finalmente se observa que para el 13,0% la Intervención técnica administrativa de la supervisión del personal es adecuada y son las personas que tienen una excelente efectividad laboral, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos de la Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería.

3.2. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de hipótesis general

H_0 . No existe relación significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

H_i . Existe relación significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

E. Resultado

Tabla 17

Grado de Correlación y nivel de significación entre la supervisión del personal y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería

			Supervisión del personal	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Supervisión del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Efectividad laboral	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 23.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 17, se observa que la supervisión del personal está relacionada con la efectividad laboral con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,661 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral según la percepción del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, lo que quiere decir que cuando supervisión del personal es adecuada el nivel de efectividad laboral es excelente.

Hipótesis específico 1

Ho. No existe relación directa y significativa entre actividades básicas y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

Hi. Existe relación directa y significativa entre actividades básicas y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

E. Resultado

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significación entre actividades básicas y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería

			Actividades básicas	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Actividades básicas	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Efectividad laboral	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 23.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 18, se observa que las actividades básicas de la supervisión del personal está relacionada con la efectividad laboral con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,578 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre las actividades básicas de la supervisión del personal y la efectividad laboral según la percepción del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, lo que quiere decir que cuando las actividades básicas de la supervisión del personal es adecuada el nivel de efectividad laboral es excelente.

Hipótesis específico 2

Ho. No existe relación directa y significativa entre la participación en el área y la

efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

Hi. Existe relación directa y significativa entre la participación en el área y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

E. Resultado

Tabla 19

Grado de correlación y nivel de significación entre la participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería

			Participación en el área	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Participación en el área	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Efectividad laboral	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 23.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 19, se observa que la participación en el área de la supervisión del personal está relacionada con la efectividad laboral con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,517 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la participación en el área de la supervisión del personal y la efectividad laboral según la percepción del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, lo que quiere decir que cuando la participación en el área de la supervisión del personal es adecuada el nivel de efectividad laboral es excelente.

Hipótesis específico 3

Ho. No existe relación directa y significativa entre la competencia técnica y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

Hi. Existe relación directa y significativa entre la competencia técnica y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

E. Resultado

Tabla 20

Grado de correlación y nivel de significación entre competencia técnica y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería

			Competencia técnica	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Competencia técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Efectividad laboral	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 23.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 20, se observa que la competencia técnica de la supervisión del personal está relacionada con la efectividad laboral con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,652 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la competencia técnica de la supervisión del personal y la efectividad laboral según la percepción del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, lo que quiere decir que cuando la

competencia técnica de la supervisión del personal es adecuada el nivel de efectividad laboral es excelente.

Hipótesis específico 4

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión intervención técnica administrativa y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

Hi. Existe relación directa y significativa entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

E. Resultado

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significación entre dimensión intervención técnica administrativa y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería

			Intervención técnica administrativa	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Intervención técnica administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Efectividad laboral	Coefficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 23.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 21, se observa que la dimensión Intervención técnica administrativa de la supervisión del personal está relacionada con la efectividad laboral con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,652 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la dimensión intervención técnica administrativa de la supervisión del personal y la efectividad laboral según la percepción del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, lo que quiere decir que cuando la dimensión intervención técnica administrativa de la supervisión del personal es adecuada el nivel de efectividad laboral es excelente.

IV. Discusión

La problemática planteada respecto a la trascendencia de las acciones de la supervisión y de la efectividad laboral en el personal de enfermería puede resultar subjetiva, sin embargo durante la última década se ha implantado en el sistema de salud, un continuo control de las actividades laborales de todo el personal, recayendo en el trabajo de enfermería la mayor incidencia dado que se considera que es el primer peldaño en la concepción del cuidado de la salud de la población, por ello también se ha promovido la verificación del cumplimiento de las actividades dentro del horario establecido así como del número de intervenciones programadas consecuentemente que estas deben estar articuladas en el manejo técnico administrativo propias de la función.

Tanto a nivel teórico como a nivel empírico, se ha observado que existen lineamientos claros y contundentes acerca de la función del profesional de enfermería, así como de los conocimientos básicos que estos deben presentar, por ello al relacionar con las actividades que realizan en el hospital Hermilio Valdizán, la realidad observada llevo a profundizar el conocimiento ya que a simple vista si estaría ocurriendo y cumpliendo todos los procedimientos técnicos administrativos. Los datos recolectados de los mismos trabajadores a nivel perceptivo, demuestran que existe predominancia en el término medio, ya que respecto a la supervisión en su mayoría dictaminaron que las actividades que realizan los especialistas o personas que realizan la supervisión es poco adecuada, esto a razón de que no es clara, tampoco les sirve de mucho para mejorar sino que esta direccionado hacia la búsqueda de la sanción; en la misma línea de análisis las percepciones de los trabajadores respecto a la eficacia laboral se encontró que la mayoría considera que la efectividad laboral es buena, lo que quiere decir que ciertamente pueden cumplir las tareas programadas pero que existen deficiencias en la articulación técnica administrativa así como existe alta necesidad de atención por lo que el manejo de los recursos puede resultar insuficiente, afectando las condiciones personales y emocionales de los trabajadores quienes en muchos casos redistribuyen los recursos para dotar la atención al usuario.

En ese sentido se concuerda con el trabajo de Secaida (2015), concluyó que la supervisión en la gestión de los hospitales se encuentra limitada, se puede decir que existe una poca atención integral de parte del supervisor. También infiere que hay poco apoyo de la institución para poder cumplir con su labor de forma adecuada. Asimismo existe sostenimiento en la conclusión de Salvatierra (2016), demostró que la gestión de supervisión del personal se relaciona con la efectividad laboral del nivel secundaria de la institución educativa N° 3089 “Los Ángeles”, unidad de gestión educativa local de Ventanilla, región Callao, 2015.

En lo que concierne a la prueba de hipótesis general, con un coeficiente de correlación directa rho Spearman = ,661 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral. Lo cual tiene similitud a lo mencionado por Minsa (2015), que consideró que el objetivo principal de la supervisión como elemento clave de la administración, es que permite detectar errores a tiempo y corregir fallas en su debido momento, aplicando así los mecanismos de supervisión adecuado para cada caso. Por ello, manifiesta que siendo la condición humana debe ser sensible hacia la forma de las diversas intervenciones teniendo como esencia el mejoramiento de la condición laboral, y en consecuencia de la efectividad laboral. Asimismo, dichos resultados son explicados a razón de la conclusión de Callomamani (2013), quien demostró que la supervisión del personal si influye significativamente en el desempeño, se halló el p con un valor de 0.000 de nivel de significancia de 5%, correlación de Rho de Spearman fue 0.863, por lo que se puede considerar altamente significativa. Del mismo modo Calvo, (2015), señaló que a medida que aumente la supervisión del personal, se incrementará significativamente el desempeño profesional de los técnicos de salud, considerando así de este modo a la supervisión del personal como un elemento fundamental para aumentar la efectividad laboral y de este modo mejorar la calidad del servicio médico que se brinda. También Yábar (2013), encontró que existe relación débil entre la evaluación y la práctica profesional de enfermería pues el p valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, se obtiene además de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de 0.314, que permite decir que el 31.14% de la variable práctica profesional de enfermería está considera por el ejercicio de la evaluación de la supervisión.

En lo que se refiere a la prueba de hipótesis específica 1, el reporte estadístico indica que la dimensión actividades básicas tiene relación directa con la efectividad laboral con un rho ,578 y un valor $p=$,000 menor al nivel de ,05 estadísticamente significativa, dicho resultado permite inferir que los conocimientos técnico administrativo del personal requieren ser mejoradas ya que estas actividades implican en el real cumplimiento de las acciones del personal y son poco efectivas. Dicha afirmación es coincidente con lo planteado por, Romero, y Tinedo (2015), explicó que ambos presentan habilidades personales y en su conjunto para poder desarrollar competencias tales como valores, actitudes, liderazgo, motivaciones, calidad de trabajo, etc. En la función donde se encuentran, asimismo Tenorio (2016), fundamentó que el monitoreo se correlaciona de forma positiva con el nivel de desempeño profesional de las enfermeras.

En lo que concierne a la prueba de hipótesis específica 2, respecto al análisis de las relaciones entre la participación en el área y la efectividad laboral se encontró un coeficiente de correlación directa rho Spearman ,517; con un valor $p=$,000 menor al nivel de 0,05. Lo cual coincide con Melinkoff (2011), quien consideró que en todo acto de supervisión debe compilarse la información del grado de involucramiento del personal en la gestión de la organización, ya que contando con su participación se espera que todos puedan tener la visión de la gestión hacia los niveles de logro que se espera desarrollar. Cabe precisar que la supervisión como medida de apoyo en las diversas áreas de trabajo del personal de enfermería no permite en su totalidad la participación de todo el personal, lo que estas acciones conlleva a la divergencia entre quienes supervisan y quienes son supervisados, afectando de manera directa el cumplimiento de las funciones, al respecto se fundamenta con el trabajo de Mercado (2012), precisó que la variable supervisión funcional como generador de la motivación, guarda una relación entre el aumento de los valores obtenidos sobre la variable desempeño laboral y viceversa.

En lo que se refiere a la prueba de hipótesis específica 3, se ha encontrado que la dimensión competencia técnica está relacionada con la efectividad laboral, con un valor rho= ,652 y un valor $p=$,000. Lo cual coincide con

Melinkoff (2011), quien precisó que para realizar una buena supervisión debe haber unas herramientas y unas técnicas que nos ayuden o permitan realizar esta función más fácilmente. Entre los objetivos que un gerente más debe supervisar es la información. La información apropiada en el momento oportuno y en cantidad precisa puede ser la clave para salir de un problema o de una situación de riesgo; y en consecuencia está relacionada con la efectividad laboral. Dicho resultado permite inferir que la formación profesional del supervisor debe ser de un especialista con experiencia y manejo en el campo de acción ya que si existe deficiencias en esta dimensión no ayudaría al mejoramiento, por ello los trabajadores no perciben adecuadamente la intervención del supervisor y esto afecta en el nivel de cumplimiento de la tarea asignada, dicho resultado se explica en función al trabajo de Balzán (2015), quien señaló que en la medida que se incremente el cantidad de acompañamiento de parte del supervisor, entonces la variable efectividad laboral sufrirá un incremento altamente significativo en la mejora del desempeño y efectividad laboral.

En lo que concierne a la prueba de hipótesis específica 4, con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,596 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: existe relación directa y significativa entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral. Lo cual coincide con Melinkoff (2011), quien sostuvo que para la acción administrativa, se llevan a cabo tres pasos y es muy importante que la planificación anteceda a la supervisión debido a que en una planeación, se establecen los estándares para el trabajo en un proyecto y la supervisión se hace dependiendo de unos estándares de rendimiento anteriormente especificadas por la institución, lo cual coadyuva a la efectividad laboral. Asimismo, dicho resultado se explica mediante la conclusión de Meléndez (2014), quien demostró que existe relación entre la acción de la supervisión técnica con los procesos que genera el fomento y fortalecimiento de la carrera profesional del asistente médico, que hace posible la mejora de los procesos de control administrativo a través de políticas de salud preventiva.

V. Conclusiones

Primera: Con un coeficiente de correlación directa rho Spearman = ,661 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada.

Segunda: Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,578 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión actividades básicas y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017.

Tercera: Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,517 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre participación en el área y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada.

Cuarta: Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,652 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión competencia técnica y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017.

Quinta: Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,596 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017.

VI. Recomendaciones

Primera: A los responsables del área de supervisión del hospital Hermilio Valdizán, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación directa y significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral, se recomienda tomar en cuenta los procedimientos y niveles del perfil que debe tener un supervisor de este modo pueda realizar mejor su trabajo y en consecuencia ayudar al mejoramiento de la efectividad laboral de todo el personal técnico de enfermería.

Segunda: A los funcionarios del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación directa y significativa entre la dimensión actividades básicas de la supervisión del personal y la efectividad laboral, se recomienda realizar programas de capacitación sobre las implicancias de las actividades básicas de la supervisión del personal y la efectividad laboral en base a la gestión por resultados incidiendo que el trato debe ser altamente de calidad humana, de este modo ayudar en el crecimiento profesional y mejoramiento de los servicios de salud.

Tercera: Al personal de profesionales técnicos de enfermería del hospital, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación directa y significativa entre la participación en el área y la efectividad laboral, se recomienda articular su trabajo al procedimiento de las normas ya que estas actividades están establecidas en el reglamento interno y son criterios e indicadores de la supervisión.

Cuarta: A todo el personal técnico de enfermería, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación directa y significativa entre la dimensión competencia técnica y la efectividad laboral, se recomienda realizar estudios de especialización respecto a las innovaciones sobre los procedimientos técnicos y tecnológicos que ayuden el trabajo administrativo y de asistencia a los usuarios ya que en la supervisión se ha demostrado la deficiencia en la efectividad laboral de es actividades administrativas.

Quinta: Al personal de profesionales técnicos de enfermería del hospital, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación directa y

significativa entre la dimensión intervención técnica administrativa y la efectividad laboral, se recomienda participar de manera activa sobre las normas y lineamientos de política de servicio de salud a la población, especialmente en salud pública ya que se ha demostrado que los niveles son intermedios lo que implica la necesidad de capacitación y mejoramiento de los conocimientos que van acorde a la dinámica del sistema.

VII. Referencias bibliográficas

- Ariño, L., y Maella, P. (2009). *Iceberg a la vista: Principios para tomar decisiones sin hundirse*. Barcelona: Empresa Activa.
- Appleby, R. (2005). La medición y corrección de las realizaciones de los subordinados. Madrid: Ediciones italsa.
- Balzán, M. (2015). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y efectividad laboral en III etapa de Educación Básica en el Municipio Escolar N° 4 de la ciudad de Maracaibo*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta Venezuela.
- Becker, K., y Huselid, O. (2014). *High Performance Work Systems and Firm Performance*. Research in Personnel and Human Resources Management. New York: Resources Management.
- Borreria, M. (2009). *Administración de los Servicios de Enfermería*. 3ª. Edición, México D.F.: Editorial Mc Graw-Hill.
- Bradley, P. (2015): *Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos y los otros trabajadores*. En Agullo, E. Y Ovejero, A. Trabajo, individuo y sociedad (pp.95-144) Madrid: Pirámide.
- Buchele, R. (2009). *Lineamientos de la Supervisión laboral*, México DF: Génesis.
- Burgos, J. (2013). *Manual de Organización y Funciones de la Región de Salud*, Documento de trabajo, Ministerio de Salud. Lima: Sin editar.
- Calvo, F. (2015). Supervisión del personal y Desempeño Profesional de los Técnicos de salud del Hospital Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza" (Tesis de maestría) Universidad San Antonio Abad Cuzco.
- Callomamani, J. (2013). *La supervisión del personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de Sna Marcos. Lima
- Canion, L. (2004). Your employees are a reflection of you: the power of the self-fulfilling prophecy. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*.
- Chinchilla, B., y Torres, M. (2012). *Liderazgo personal*. FHN-344, IESE Business School.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México DF: Trillas.
- Colvin, G. (2008). *El talento está sobrevalorado*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

- Corcuera, P. (2001). *Naturaleza del trabajo directivo y su repercusión en los programas de formación en dirección de empresas*. (Tesis doctoral) IESE, Universidad de Navarra.
- De Bono, E. (2009). *Simplicidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Eckles, R., Carmichael, R., y Sarchet, B. (2001). *Factores de la supervisión en salud*. México DF: Trillas editores.
- Fayol, H. (1954). *Administración general: Compendio en la gerencia de empresas*. Madrid: Carnivel Editores.
- Fernández, A., Uriarte, Y., y Alcaide, B. (2008). *Patologías en las organizaciones*. Madrid: LID Editorial Empresarial.
- Fernández-Aráoz, C. (2008). *Rodéate de los mejores*. Madrid: LID Editorial Empresarial.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- García, P. (2016). Factores sociales en el rendimiento laboral. Revista: *Bussines and Technology*. Vol. XXI. P.47-51
- García de León, B., y Rollón B. (2009). Sobre la sociología del trabajo. *Revista Complutense de Educación*, vol. 10, Nº 1, págs. 61-92.
- Gavino, A. (2015). *Las enfermeras entre el desafío y la rutina*. Madrid: Díaz de Santos.
- <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/Indicadores-efectividad-eficacia.pdf>).
- Koontz, H., y O'Donell, C. (2006). *Como Trabajar en Equipo*. Bogota: Editorial Norma.
- Kron, S. (2014). Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Sector Público, *Revista Electrónica de Medicina Intensiva, Art especial*. Abril, 30, (5), 4.
- Livingston, M., y Sterling, F. (2014). Pigmalion in Management. *Harvard Business Review*.
- Llano, C. (2008). *El trabajo directivo y el trabajo operativo en la empresa*. Cuadernos Empresa y Humanismo, Nº 9, Universidad de Navarra.
- Maella, P. (2008). *Gestionar con sencillez: Mitos y realidades del liderazgo*. Barcelona: Profit Editorial.
- Marina, J. A. (2014). *El misterio de la voluntad perdida*. Barcelona: Editorial Anagrama.

- Marzano, M. (2009). *Consiento, luego existo: Ética de la autonomía*. Barcelona: Editorial Proteus.
- Mejía (2013), en el texto Conceptos de Eficacia, eficiencia y efectividad laboral
- Melé, D. (2010). *Ética en la organización del trabajo: trabajo decente y trabajo con sentido*. Occasional Paper (OP-172), IESE Business School.
- Meléndez, C. (2014). *Supervisión Técnica y control administrativo de salud en el Centro de Salud María Protectora*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional de Honduras
- Mercado, R. (2012). *Supervisión funcional como agente motivador y desempeño laboral del personal técnico de salud en Centros de Salud*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta. Venezuela.
- Melinkoff, G. (2011). *La Supervisión en los Servicios de Enfermería*. México DF: Ediciones Científicas La Prensa Médica Mexicana, S.A.
- Minsa, (2015). *Lineamientos Técnicos para la elaboración y publicación de instrumentos técnico-jurídicos*, Documento de trabajo, Ministerio de Salud. Lima: Sin Editar.
- Olivera, R. (2014). *Características de la actividad de supervisión de enfermería y factores que influyen en su efectividad, en los Hospitales Nacionales Cayetano Heredia y Dos de Mayo*. Lima-Perú: Editorial Mc Graw-Hill
- Pérez, J. A. (2011). *Teoría de la acción humana en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Puig, M. (2004), *Madera de líder*. Barcelona: Empresa Activa.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, J.M., y Chinchilla, N. (2012). *Necesidades de los seres humanos*. FHN-339, IESE Business School.
- Rodríguez, K., y Garrido, L. (2013). *Liderazgo y Administración en Enfermería*. 5ª. Edición, México, D.F.: Nueva Editorial, Interamericana, S.A.
- Rodríguez, C., y Espinoza, N. (2014). *Lineamientos técnicos de la Supervisión del personal*. Documento de trabajo, Ministerio de Salud. Lima: Sin editar.
- Roig, B. (2015). *Descubre y corrige tus incompetencias*. Pamplona: EIUNSA.
- Romero, A., y Tinedo, C. (2015). *Comportamiento organizacional del talento humano en Redes de Salud Ocupacional*. (Tesis de maestría). Universidad Miguel Unamuno y Jugo. Venezuela.
- Salecl, R. (2004). *On Anxiety (Thinking in Action)*. Londres: Routledge.

- Savater, F. (2009). *Historia de la filosofía sin temor ni temblor*. Madrid: Editorial Espasa Calpe.
- Sprenger, R. K. (2005). *El mito de la motivación*. Barcelona: Ediciones Díaz de Santos.
- Salvatierra, L. (2016). *La gestión de supervisión del personal y la efectividad laboral del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 3089 "Los Ángeles", Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla, Región Callao, 2015*. (Tesis de maestría). Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Santiago, P. (2015) *Modelo para la definición y evaluación de la calidad del personal de enfermería*. Madrid: Ediciones Medicina y Sociedad; 6 (6
- Scanlan, F. (2012). *Administración de Personal*, México: Interamericana. McGraw-Hill.
- Secaída, S. (2015). Una mirada hacia la supervisión laboral en la región de Darién. (Tesis de maestría). Universidad de Colombia.
- Segura, M. (2013). *Liderazgo y Administración en Enfermería*. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana
- Stoner, R. (2009). *Administración de los Servicios de Salud en Enfermería*. México DF: Editorial Trillas, S.A
- Taleb, N.N. (2008). *El cisne negro: El impacto de lo altamente improbable*. Barcelona: Paidós.
- Torelló, J. B. (2008). *Psicología y vida espiritual*. Madrid: Rialp.
- Trigo, J. (2008). *Relación de la empresa con agentes sociales e instituciones. Ensayos sobre la RSE*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Trout, J. (2005). *El poder de lo simple*. Madrid: McGraw-Hill.
- Tenorio, G. (2016). *El sistema de supervisión laboral y su influencia en la efectividad laboral profesional, de las enfermeras de institutos públicos de educación superior tecnológica de la provincia de Ica, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Terry, G. (1998). *Administración y supervisión del personal*. México DF: Trillas S.A. de CV.
- Yábar, S. (2013). *La Supervisión Directa y su relación con la Práctica Profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro.

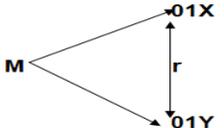
ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

AUTOR: Br. Mario Neptali Merino Escarglioni

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e Indicadores																																																																																
<p>2.2.1. Problema general ¿Qué relación existe entre la Supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?</p> <p>2.2.2. Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la dimensión Actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017? Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la dimensión Participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017? Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la dimensión Competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017? Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?</p>	<p>2.3.1. Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017</p> <p>2.3.2. Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la dimensión Actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la dimensión Participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la dimensión Competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017</p>	<p>3.3.1. Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la Supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017</p> <p>3.3.2. Hipótesis específicas Hipótesis específico 1 Existe relación directa y significativa entre la dimensión Actividades básicas y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 Hipótesis específico 2 Existe relación directa y significativa entre la dimensión Participación en el área y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 Hipótesis específico 3 Existe relación directa y significativa entre la dimensión Competencia técnica y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 Hipótesis específico 4 Existe relación directa y significativa entre la dimensión Intervención técnica administrativa y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017</p>	<p>Supervisión del personal</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores Niveles Intervalos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Actividades básicas</td> <td>Orden e higiene</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="5">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). Adecuada Poco adecuada Inadecuada 132 – 180 84 – 131 36 – 83</td> </tr> <tr> <td>Registro de procedimientos básicos</td> <td>4, 5, 6</td> </tr> <tr> <td>Registro de acciones</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación en el área</td> <td>Participación directa en la gestión</td> <td>10, 11, 12</td> </tr> <tr> <td>Integración en el desarrollo del trabajo</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Competencia técnica</td> <td>Articulación en tareas comunes</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td>Capacidad de registro</td> <td>19, 20, 21</td> </tr> <tr> <td>Capacidad de evaluación interna</td> <td>22, 23, 24</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Intervención técnica administrativa</td> <td>Evaluación de metas</td> <td>25, 26, 27</td> </tr> <tr> <td>Registro y control documental</td> <td>28, 29, 30</td> </tr> <tr> <td>Distribución de personal</td> <td>31, 32, 33</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cumplimiento de instrumentos</td> <td>34, 35, 36</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Efectividad laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Condiciones personales</td> <td>Asistencia y puntualidad</td> <td>1, 2, 3</td> <td>Nunca (1)</td> <td>Excelente: 101 - 136</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento y habilidades</td> <td>4, 5, 6</td> <td>Casi nunca (2)</td> <td rowspan="2">Buena: 64 - 100</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia y responsabilidad</td> <td>7, 8, 9</td> <td>A veces (3)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Características del trabajo</td> <td>Calidad del trabajo</td> <td>10, 11, 12</td> <td>Casi siempre (4)</td> <td rowspan="3">Regular 27 - 63</td> </tr> <tr> <td>Cantidad del trabajo</td> <td>13, 14, 15</td> <td>Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>Autonomía del trabajo</td> <td>16, 17, 18</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Relaciones interpersonales</td> <td>Relación empleado-jefe inmediato</td> <td>19, 20, 21</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Retroalimentación del personal</td> <td>22, 23, 24</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participación en la planificación</td> <td>25, 26, 27</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles Intervalos	Actividades básicas	Orden e higiene	1, 2, 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). Adecuada Poco adecuada Inadecuada 132 – 180 84 – 131 36 – 83	Registro de procedimientos básicos	4, 5, 6	Registro de acciones	7, 8, 9	Participación en el área	Participación directa en la gestión	10, 11, 12	Integración en el desarrollo del trabajo	13, 14, 15	Competencia técnica	Articulación en tareas comunes	16, 17, 18	Capacidad de registro	19, 20, 21	Capacidad de evaluación interna	22, 23, 24	Intervención técnica administrativa	Evaluación de metas	25, 26, 27	Registro y control documental	28, 29, 30	Distribución de personal	31, 32, 33		Cumplimiento de instrumentos	34, 35, 36		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	1, 2, 3	Nunca (1)	Excelente: 101 - 136	Conocimiento y habilidades	4, 5, 6	Casi nunca (2)	Buena: 64 - 100	Eficiencia y responsabilidad	7, 8, 9	A veces (3)	Características del trabajo	Calidad del trabajo	10, 11, 12	Casi siempre (4)	Regular 27 - 63	Cantidad del trabajo	13, 14, 15	Siempre (5)	Autonomía del trabajo	16, 17, 18		Relaciones interpersonales	Relación empleado-jefe inmediato	19, 20, 21			Retroalimentación del personal	22, 23, 24			Participación en la planificación	25, 26, 27						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles Intervalos																																																																																
Actividades básicas	Orden e higiene	1, 2, 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). Adecuada Poco adecuada Inadecuada 132 – 180 84 – 131 36 – 83																																																																																
	Registro de procedimientos básicos	4, 5, 6																																																																																	
	Registro de acciones	7, 8, 9																																																																																	
Participación en el área	Participación directa en la gestión	10, 11, 12																																																																																	
	Integración en el desarrollo del trabajo	13, 14, 15																																																																																	
Competencia técnica	Articulación en tareas comunes	16, 17, 18																																																																																	
	Capacidad de registro	19, 20, 21																																																																																	
	Capacidad de evaluación interna	22, 23, 24																																																																																	
Intervención técnica administrativa	Evaluación de metas	25, 26, 27																																																																																	
	Registro y control documental	28, 29, 30																																																																																	
	Distribución de personal	31, 32, 33																																																																																	
	Cumplimiento de instrumentos	34, 35, 36																																																																																	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango																																																																															
Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	1, 2, 3	Nunca (1)	Excelente: 101 - 136																																																																															
	Conocimiento y habilidades	4, 5, 6	Casi nunca (2)	Buena: 64 - 100																																																																															
	Eficiencia y responsabilidad	7, 8, 9	A veces (3)																																																																																
Características del trabajo	Calidad del trabajo	10, 11, 12	Casi siempre (4)	Regular 27 - 63																																																																															
	Cantidad del trabajo	13, 14, 15	Siempre (5)																																																																																
	Autonomía del trabajo	16, 17, 18																																																																																	
Relaciones interpersonales	Relación empleado-jefe inmediato	19, 20, 21																																																																																	
	Retroalimentación del personal	22, 23, 24																																																																																	
	Participación en la planificación	25, 26, 27																																																																																	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial																								
<p>3.1. Tipo de estudio Básico y descriptivo correlacional. Para el caso se asume la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2010) en la cual el estudio básico corresponde al análisis de la problemática de estudio en la cual la teoría se refleja en la realidad cotidiana por ello se lleva a cabo la descripción de los hechos respecto a dos variables dado los principios que se proponen dentro del ámbito científico de la variable Supervisión del personal y efectividad laboral.</p> <p>3.2. Diseño de investigación No Experimental - Transversal Asimismo se precisa que es un estudio de corte transversal dado que se interviene en el problema en un solo momento como es el caso de las variables Supervisión del personal y efectividad laboral dentro del contexto del hospital Hermilio Valdizán.</p> <p>Gráficamente se denota:</p>  <p>Dónde: M: Muestra de Estudio X: Supervisión del personal Y: Efectividad laboral</p>	<p>Población La población está conformada por el total de profesionales técnicos de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán que en este caso se trata de 150 personas. Total 150 profesionales técnicos de enfermería.</p> <p>Muestra La muestra es probabilística, para el cálculo correspondiente se utilizó la siguiente fórmula probabilística:</p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$ <table border="1" data-bbox="840 742 1288 965"> <tbody> <tr> <td>Marco muestral</td> <td>N</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>Alfa</td> <td>α</td> <td>0.050</td> </tr> <tr> <td>Nivel de Confianza</td> <td>1-α</td> <td>0.975</td> </tr> <tr> <td>Z de (1-α)</td> <td>Z (1-α)</td> <td>1.960</td> </tr> <tr> <td>Prevalencia de la Enf. / Prob.</td> <td>p</td> <td>0.500</td> </tr> <tr> <td>Complemento de p</td> <td>q</td> <td>0.500</td> </tr> <tr> <td>Precisión (error muestral)</td> <td>d</td> <td>0.050</td> </tr> <tr> <td>Tamaño de la muestra</td> <td>n</td> <td>108.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Como se observa el tamaño de la muestra quedo en un total de 108 vacantes establecidos de acuerdo al cálculo de una población finita.</p>	Marco muestral	N	150	Alfa	α	0.050	Nivel de Confianza	1- α	0.975	Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960	Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500	Complemento de p	q	0.500	Precisión (error muestral)	d	0.050	Tamaño de la muestra	n	108.00	<p>Técnica de la encuesta En el estudio se hace uso de la técnica de la encuesta en la medida que es el idóneo para recolectar datos de muestras grandes en un solo momento y por las características perceptivas que se busca a través de los instrumentos elaborados para el estudio.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos En el estudio se hace uso de instrumentos en el modelo de escala Likert para recolectar las opiniones de los encuestados.</p> <p>Para este caso los instrumentos fueron adaptados a la realidad del estudio basado en la teoría asumida descompuesta mediante el procedimiento de operacionalización de variable de modo que tenga consistencia con los objetivos del estudio.</p>	<p>El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo y el método de investigación es hipotético deductivo por tanto el método de análisis corresponde al uso de la estadística a nivel descriptivo e inferencial.</p> <p>La estadística descriptiva permitirá establecer los niveles que alcancen las variables de acuerdo a los intervalos propuestos según el índice de baremos establecidos para el estudio, la misma que se reportara en tablas y figuras estadísticas en frecuencias descriptivas.</p> <p>Respecto a la prueba de hipótesis el método a utilizar corresponde al uso de una prueba no paramétrica dado que se trata de datos que provienen de variables de medición ordinal y como se trata de un estudio de alcance correlacional se hará uso del coeficiente Rho Spearman.</p>
Marco muestral	N	150																									
Alfa	α	0.050																									
Nivel de Confianza	1- α	0.975																									
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960																									
Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500																									
Complemento de p	q	0.500																									
Precisión (error muestral)	d	0.050																									
Tamaño de la muestra	n	108.00																									

Anexo B: Instrumentos de medición
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

Estimado (a) participante.

En el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Supervisión del personal del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: SUPERVISIÓN DEL PERSONAL						
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES BÁSICAS		S	CS	AV	CN	N
1	Utiliza uniforme de acuerdo a normas establecidas.					
2	Se le observa orden y limpieza en su presentación personal					
3	Cumple con las normas de puntualidad y asistencia					
4	Reuniones con personal de enfermería desarrolladas con actas de evidencia (UCSF y Ecos)					
5	Elabora notas e informes de forma: Clara, Completa, Concreta y Oportuna					
6	Verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo					
7	Participa en el cumplimiento de las normativas técnicas emitidas con enfoque familiar y comunitario basado en APSI (listas de chequeo)					
8	Realiza análisis de la situación de salud integral en conjunto con las redes de control familiares					
9	Conoce la población según grupo de dispensarización en su área de responsabilidad asignada y está actualizada					
DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN EL ÁREA						
10	Participa en asamblea comunitarias y otras actividades (actas)					
11	Participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta					
12	Participa en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)					
13	Evidencia el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinaron con las redes de control.					
14	Planifica, organiza y desarrolla la atención extramural en coordinación con las UCSF Básicas de su área de responsabilidad garantizando la prestación de los servicios.					

15	Participa en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.					
16	Participa en reuniones administrativas del servicio asignado					
17	Coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural					
18	Cuenta con informes de supervisión realizadas al personal bajo su cargo					
DIMENSIÓN: COMPETENCIA TÉCNICA						
19	Cumple oportunamente con actividades programadas (según programación mensual)					
20	Brinda asistencia de enfermería de acuerdo a demanda					
21	Realiza anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales					
22	Realiza supervisiones al Personal de enfermería					
23	Cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación					
24	Programación y cumplimiento de plan de monitoreo y supervisión mensual.					
25	Evalúa semestralmente al personal de enfermería bajo su responsabilidad.					
26	Utiliza medidas de Bioseguridad.					
27	Brinda asistencia de enfermería de acuerdo a demanda.					
DIMENSIÓN: INTERVENCION TECNICA ADMINISTRATIVA						
28	Lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados					
29	Elabora en conjunto con la jefe de servicio de los servicios asignados los documentos administrativos					
30	Lleva control de permisos personales, compensatorios, incapacidades y otros					
31	Conoce el record del personal de enfermería de los servicios asignados					
32	Elabora plan de actividades mensuales					
33	Cuenta con las evaluaciones diarias y mensuales de su plan de trabajo					
34	Cuenta con libro de actas de reuniones mensuales con personal de enfermería					
35	Cuenta con un plan de orientación en servicio para jefaturas cambiadas de servicio					
36	Si tiene informes de supervisión se encuentran presentes los siguientes elementos: objetivo de la supervisión, resultado, planeamiento de supervisión, plan de mejora y firmas de los involucrados					

¡Muchas gracias!

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

CUESTIONARIO EFECTIVIDAD LABORAL

Estimado (a) alumno

El presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: EFECTIVIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN: CONDICIONES PERSONALES		S	CS	AV	CN	N
1	Llega puntualmente a su trabajo.					
2	Cumple con su horario de trabajo.					
3	Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento					
4	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto					
5	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
6	Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen.					
7	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás					
8	Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.					
9	Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo.					
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO						
10	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea					
11	En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades					
12	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido.					
13	Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.					
14	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.					
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
16	Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.					

17	Cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.					
18	Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
19	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.					
20	Su Jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda.					
21	¿Es alentado por sus aciertos? ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?					
22	Hace “suyos” los problemas de trabajo de sus compañeros					
23	Su Jefe le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho.					
24	En la Enfermería, se toman las decisiones importantes sin consultarlo.					
25	Participa en la elaboración de los planes de trabajo.					
26	Conoce los programas de trabajo de su Enfermería					
27	Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo					

¡Muchas gracias!

Anexo C: Matriz de operacionalización
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
Actividades básicas	Orden e higiene	Utiliza uniforme de acuerdo a normas establecidas.	Excelente Buena Regular Intervalos 56 – 70 40 – 55 36 -	
		Se le observa orden y limpieza en su presentación personal		
		Cumple con las normas de puntualidad y asistencia		
	Registro de procedimientos básicos	Reuniones con personal de enfermería desarrolladas con actas de evidencia (UCSF y Ecos)		
		Elabora notas e informes de forma: Clara, Completa, Concreta y Oportuna		
		Verifica la existencia de Documentos Administrativos: a. Análisis de la situación de salud integral de su área geográfica de influencia. b. Plan Anual Operativo de Enfermería c. Lineamientos técnicos de Programas d. Manual Administrativo e. Programa de Capacitación(UCSF y comunidad) f. Normas y Reglamentos g. Inventario de Material y Equipo h. Control de Permisos Personales, Compensatorios, Incapacidades y otros i. Planes de Rotación de Personal, Turnos de Vacaciones y Asuetos, Actividades Mensuales		
		Registros de acciones básicas		Participa en el cumplimiento de las normativas técnicas emitidas con enfoque familiar y comunitario basado en APSI (listas de chequeo)
				Realiza análisis de la situación de salud integral en conjunto con las redes de control familiares
				Conoce la población según grupo de dispensarización en su área de responsabilidad asignada y está actualizada
				Participa en asamblea comunitarias y otras actividades (actas)
Participación en el área	Participación directa en la gestión	Participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta		
		Participa en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)		
		Evidencia el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinaron con las redes de control.		
	Integración en el desarrollo del trabajo	Planifica, organiza y desarrolla la atención extramural en coordinación con las UCSF Básicas de su área de responsabilidad garantizando la prestación de los servicios.		
		Participa en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.		
		Participa en reuniones administrativas del servicio asignado		
	Articulación en tareas comunes	Coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural		
		Cuenta con informes de supervisión realizadas al personal bajo su cargo		
		Cumple oportunamente con actividades programadas (según programación mensual)		
	Competencia técnica	Capacidad de registro	Brinda asistencia de enfermería de acuerdo a demanda	
Realiza anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales				
Realiza supervisiones al Personal de enfermería				
Capacidad de evaluación interna		Cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación		

		Programación y cumplimiento de plan de monitoreo y supervisión mensual.
	Evaluación de metas	Evalúa semestralmente al personal de enfermería bajo su responsabilidad.
		Utiliza medidas de Bioseguridad.
		Brinda asistencia de enfermería de acuerdo a demanda.
		Lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados
Intervención técnica administrativa	Registro y control documentario	Elabora en conjunto con la jefe de servicio de los servicios asignados los siguientes documentos administrativos: Diagnóstico situacional del servicio - Plan Anual Operativo del servicio basado en el del departamento/división de enfermería - Programa de capacitación en servicio - Normas y Reglamentos del servicio basados en documentos normativos - Inventario de material y equipo - Planes de rotación de personal, turnos de vacaciones y asuetos - Actividades Mensuales
		Lleva control de permisos personales, compensatorios, incapacidades y otros
		Conoce el record del personal de enfermería de los servicios asignados
		Elabora plan de actividades mensuales
		Cuenta con las evaluaciones diarias y mensuales de su plan de trabajo
	Distribución del personal	Cuenta con libro de actas de reuniones mensuales con personal de enfermería
		Cuenta con un plan de orientación en servicio para jefaturas cambiadas de servicio
		Si tiene informes de supervisión se encuentran presentes los siguientes elementos: a. Objetivo de la supervisión b. Resultado c. Planeamiento de supervisión d. Plan de mejora e. Firmas de los involucrados

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE EFECTIVIDAD LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango
Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	Llega puntualmente a su trabajo.	Alta 101 - 136 Buena: 64 - 100 Regular 27 - 63 Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
		Cumple con su horario de trabajo.	
		Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento	
	Conocimiento y habilidades	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto	
		Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones	
		Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen.	
	Eficiencia y responsabilidad	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás	
		Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.	
		Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo.	
Característica del trabajo	Calidad del trabajo	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea	
		En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades	
		Mantiene un ritmo de trabajo sostenido.	
	Cantidad del trabajo	Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.	
		Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.	
		Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	
	Autonomía del trabajo	Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	
		Cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.	
		Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.	
Relaciones interpersonales	Relación empleado-jefe inmediato	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.	
		Su Jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda.	
		¿Es alentado por sus aciertos? ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?	
	Retroalimentación del personal	Hace "suyos" los problemas de trabajo de sus compañeros	
		Su Jefe le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho.	
		En la Enfermería, se toman las decisiones importantes sin consultarlo.	
	Participación en la planificación	Participa en la elaboración de los planes de trabajo.	
		Conoce los programas de trabajo de su Enfermería	
		Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: ACTIVIDADES BÁSICAS							
1	Utiliza uniforme de acuerdo a normas establecidas.							
2	Se le observa orden y limpieza en su presentación personal							
3	Cumple con las normas de puntualidad y asistencia							
4	Reuniones con personal de enfermería desarrolladas con actas de evidencia (UCSF y Ecos)							
5	Elabora notas e informes de forma: Clara, Completa, Concreta y Oportuna							
6	Verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo							
7	Participa en el cumplimiento de las normativas técnicas emitidas con enfoque familiar y comunitario basado en APSI (listas de chequeo)							
8	Realiza análisis de la situación de salud integral en conjunto con las redes de control familiares							
9	Conoce la población según grupo de dispensarización en su área de responsabilidad asignada y está actualizada							
	DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN EL ÁREA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Participa en asamblea comunitarias y otras actividades (actas)							
11	Participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta							
12	Participa en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)							
13	Evidencia el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinaron con las redes de control.							
14	Planifica, organiza y desarrolla la atención extramural en coordinación con las UCSF Básicas de su área de responsabilidad garantizando la prestación de los servicios.							
15	Participa en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.							
16	Participa en reuniones administrativas del servicio asignado							
17	Coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural							
18	Cuenta con informes de supervisión realizadas al personal bajo su cargo							
	DIMENSIÓN: COMPETENCIA TÉCNICA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cumple oportunamente con actividades programadas (según programación mensual)							
20	Brinda asistencia de enfermería de acuerdo a demanda							
21	Realiza anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales							
22	Realiza supervisiones al Personal de enfermería							
23	Cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación							
24	Programación y cumplimiento de plan de monitoreo y supervisión mensual.							
25	Evalúa semestralmente al personal de enfermería bajo su responsabilidad.							
26	Utiliza medidas de Bioseguridad.							
27	Brinda asistencia de enfermería de acuerdo a demanda.							
	DIMENSIÓN: INTERVENCION TECNICA ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados							
29	Elabora en conjunto con la jefe de servicio de los servicios asignados los documentos administrativos							
30	Lleva control de permisos personales, compensatorios, incapacidades y otros							
31	Conoce el record del personal de enfermería de los servicios asignados							
32	Elabora plan de actividades mensuales							
33	Cuenta con las evaluaciones diarias y mensuales de su plan de trabajo							
34	Cuenta con libro de actas de reuniones mensuales con personal de enfermería							
35	Cuenta con un plan de orientación en servicio para jefaturas cambiadas de servicio							
36	Si tiene informes de supervisión se encuentran presentes los siguientes elementos: objetivo de la supervisión, resultado, planeamiento de supervisión, plan de mejora y firmas de los involucrados							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

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

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

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EFECTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES PERSONALES							
1	Llega puntualmente a su trabajo.							
2	Cumple con su horario de trabajo.							
3	Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento							
4	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto							
5	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones							
6	Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen.							
7	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás							
8	Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.							
9	Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo.							
	DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea							
11	En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades							
12	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido.							
13	Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.							
14	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.							
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.							
16	Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.							
17	Cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.							
18	Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.							
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.							
20	Su Jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda.							
21	Es alentado por sus aciertos, esto lo impulsa a trabajar mejor.							
22	Hace "suyos" los problemas de trabajo de sus compañeros.							
23	Su Jefe le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho.							
24	En la Enfermería, se toman las decisiones importantes sin consultarlo.							
25	Participa en la elaboración de los planes de trabajo.							
26	Conoce los programas de trabajo de su Enfermería.							
27	Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

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

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

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

Anexo E: Base de datos de prueba piloto
Variable 1: SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

VARIABLE: SUPERVISIÓN DEL PERSONAL+CC4:AR23																																									
N°	ACTIVIDADES BÁSICA									PARTICIPACION EN EL ÁREA									COMPETENCIA TECNICA									INTERVENCION TECNICA ADMINISTRATIVA													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	28	29	30	31	32	33	34	35	36	ST	TOTAL
1	2	3	4	4	2	4	3	4	3	29	3	4	4	2	1	3	2	2	2	23	3	2	4	3	4	4	2	4	3	29	1	1	2	1	1	2	1	5	2	16	97
2	3	4	3	2	2	1	4	4	3	26	4	3	2	2	1	5	3	1	4	25	1	5	5	4	3	2	2	2	5	29	5	5	3	5	5	3	4	3	2	35	115
3	2	4	1	3	2	1	2	4	3	22	4	1	3	2	2	4	3	2	2	23	3	3	4	4	1	3	2	2	1	23	1	2	4	1	2	4	4	1	4	23	91
4	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
5	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
6	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
7	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
8	1	4	5	4	4	1	1	4	1	25	4	5	4	4	1	4	5	1	1	29	2	4	5	4	5	4	4	4	3	35	5	5	3	4	2	3	3	5	4	34	123
9	4	1	3	2	1	2	5	1	2	21	1	3	2	1	3	4	2	5	2	23	3	3	4	1	3	2	1	1	4	22	1	2	1	1	2	1	4	2	1	15	81
10	4	5	4	3	5	2	4	5	4	36	5	4	3	5	2	5	4	4	4	36	2	4	5	5	4	3	5	2	4	34	2	1	5	5	3	1	1	2	1	21	127
11	5	3	4	4	3	3	3	4	4	33	3	4	4	3	4	5	4	4	4	35	4	4	5	3	4	4	3	2	2	31	5	4	1	2	4	5	5	3	4	33	132
12	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	2	2	1	1	1	2	4	4	18	104	
13	3	4	1	1	2	3	3	4	3	24	4	1	1	2	2	4	3	3	3	23	3	3	4	4	1	1	2	1	2	21	4	1	1	2	1	2	1	1	1	14	82
14	2	4	1	1	2	2	3	4	3	22	4	1	1	2	2	4	2	3	2	21	3	2	4	4	1	1	2	1	2	20	3	5	5	3	4	5	4	1	1	31	94
15	2	3	5	1	5	3	3	3	4	29	3	5	1	5	3	4	3	4	2	30	4	5	5	3	5	1	5	3	4	35	2	1	2	4	4	1	2	2	20	114	
16	4	3	5	4	4	3	4	3	4	34	3	5	4	4	4	3	3	3	1	30	3	3	4	3	5	4	4	4	33	5	2	1	1	1	4	4	4	2	24	121	
17	3	3	3	2	1	4	1	3	3	23	3	3	2	1	1	4	2	3	2	21	3	4	4	3	3	2	1	1	4	25	2	5	4	1	1	3	2	3	3	24	93
18	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	1	2	2	2	2	2	4	21	124	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	4	2	5	4	4	36	142
20	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136

Variable 2: EFECTIVIDAD LABORAL

VARIABLE: EFECTIVIDAD LABORAL																															
N°	CONDICIONES PERSONALES										CARACTERISTICAS DEL TRABAJO										RELACIONES INTERPERSONALES										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	TOT
1	3	3	5	4	3	4	3	3	3	28	3	2	3	5	4	4	4	4	3	32	2	2	3	5	4	4	3	4	4	31	91
2	4	4	4	4	2	5	4	4	2	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	4	4	2	4	4	36	106
3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	37	3	5	4	5	5	4	5	4	3	38	2	3	4	5	5	5	3	4	4	33	108
4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	4	5	5	5	2	2	2	2	22	104
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35	96
6	4	4	4	4	3	4	3	4	3	30	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	3	3	4	4	4	5	3	5	4	38	99
7	4	4	4	4	2	4	4	2	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	2	3	2	26	94
8	4	4	4	4	5	4	4	5	3	39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	5	4	4	4	2	4	4	4	34	110
9	2	2	3	3	3	4	3	3	4	30	3	4	2	3	3	2	3	4	4	28	4	4	2	3	3	4	3	5	4	37	95
10	4	4	5	5	1	5	5	4	2	35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	5	4	5	5	5	5	2	2	31	108
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	1	4	4	35	106
12	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
13	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109
14	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
15	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78
16	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	72
17	4	5	3	4	2	5	4	3	2	29	3	3	5	3	4	4	4	5	3	34	4	3	5	3	4	2	2	4	3	28	91
18	4	4	5	5	5	4	4	3	3	37	3	5	4	5	5	4	5	4	3	38	2	3	4	5	5	5	4	4	3	31	106
19	4	3	4	4	1	3	4	3	2	28	4	5	3	4	4	4	5	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33	100
20	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	121

Anexo F: Base de datos

VARIABLE: SUPERVISIÓN DEL PERSONAL																																									
N°	ACTIVIDADES BÁSICA									PARTICIPACION EN EL ÁREA									COMPETENCIA TECNICA									INTERVENCION TECNICA ADMINISTRATIVA													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	28	29	30	31	32	33	34	35	36	ST	TOTAL
1	2	3	4	4	2	4	3	4	3	29	3	4	4	2	1	3	2	2	2	23	3	2	4	3	4	4	2	4	3	29	1	1	2	1	1	2	1	5	2	16	97
2	3	4	3	2	2	1	4	4	3	26	4	3	2	2	1	5	3	1	4	25	1	5	5	4	3	2	2	2	5	29	5	5	3	5	5	3	4	3	2	35	115
3	2	4	1	3	2	1	2	4	3	22	4	1	3	2	2	4	3	2	2	23	3	3	4	4	1	3	2	2	1	23	1	2	4	1	2	4	4	1	4	23	91
4	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
5	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
6	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
7	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
8	1	4	5	4	4	1	1	4	1	25	4	5	4	4	1	4	5	1	1	29	2	4	5	4	5	4	4	4	3	35	5	5	3	4	2	3	3	5	4	34	123
9	4	1	3	2	1	2	5	1	2	21	1	3	2	1	3	4	2	5	2	23	3	3	4	1	3	2	1	1	4	22	1	2	1	1	2	1	4	2	1	15	81
10	4	5	4	3	5	2	4	5	4	36	5	4	3	5	2	5	4	4	4	36	2	4	5	5	4	3	5	2	4	34	2	1	5	5	3	1	1	2	1	21	127
11	5	3	4	4	3	3	3	4	4	33	3	4	4	3	4	5	4	4	4	35	4	4	5	3	4	4	3	2	2	31	5	4	1	2	4	5	5	3	4	33	132
12	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	2	2	1	1	1	2	4	4	18	104	
13	3	4	1	1	2	3	3	4	3	24	4	1	1	2	2	4	3	3	3	23	3	3	4	4	1	1	2	1	2	21	4	1	1	2	1	2	1	1	1	14	82
14	2	4	1	1	2	2	3	4	3	22	4	1	1	2	2	4	2	3	2	21	3	2	4	4	1	1	2	1	2	20	3	5	5	3	4	5	4	1	1	31	94
15	2	3	5	1	5	3	3	3	4	29	3	5	1	5	3	4	3	4	2	30	4	5	5	3	5	1	5	3	4	35	2	1	2	4	4	1	2	2	2	20	114
16	4	3	5	4	4	3	4	3	4	34	3	5	4	4	4	3	3	3	1	30	3	3	4	3	5	4	4	4	3	33	5	2	1	1	1	4	4	4	2	24	121
17	3	3	3	2	1	4	1	3	3	23	3	3	2	1	1	4	2	3	2	21	3	4	4	3	3	2	1	1	4	25	2	5	4	1	1	3	2	3	3	24	93
18	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	1	2	2	2	2	2	2	4	21	124
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
20	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136
21	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
22	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
23	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
24	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
25	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
26	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
27	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
28	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	18	104
29	3	4	1	1	2	3	3	4	3	24	4	1	1	2	2	4	3	3	3	23	3	3	4	4	1	1	2	1	2	21	4	1	1	2	1	2	1	1	1	14	82
30	2	4	1	1	2	2	3	4	3	22	4	1	1	2	2	4	2	3	2	21	3	2	4	4	1	1	2	1	2	20	3	5	5	3	4	5	4	1	1	31	94
31	2	3	5	1	5	3	3	3	4	29	3	5	1	5	3	4	3	4	2	30	4	5	5	3	5	1	5	3	4	35	2	1	2	4	4	1	2	2	2	20	114
32	4	3	5	4	4	3	4	3	4	34	3	5	4	4	4	3	3	3	1	30	3	3	4	3	5	4	4	4	3	33	5	2	1	1	1	4	4	4	2	24	121
33	3	3	3	2	1	4	1	3	3	23	3	3	2	1	1	4	2	3	2	21	3	4	4	3	3	2	1	1	4	25	2	5	4	1	1	3	2	3	3	24	93
34	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	1	2	2	2	2	2	2	4	21	124
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
36	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136
37	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
38	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121

39	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
40	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
41	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
42	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
43	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
44	1	4	5	4	4	1	1	4	1	25	4	5	4	4	1	4	5	1	1	29	2	4	5	4	5	4	4	4	3	35	5	5	3	4	2	3	3	5	4	34	123
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
46	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136
47	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
48	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
49	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
50	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
51	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
52	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
53	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
54	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	2	2	1	1	1	2	4	4	18	104	
55	3	4	1	1	2	3	3	4	3	24	4	1	1	2	2	4	3	3	3	23	3	3	4	4	1	1	2	1	2	21	4	1	1	2	1	2	1	1	1	14	82
56	2	4	1	1	2	2	3	4	3	22	4	1	1	2	2	4	2	3	2	21	3	2	4	4	1	1	2	1	2	20	3	5	5	3	4	5	4	1	1	31	94
57	2	3	5	1	5	3	3	3	4	29	3	5	1	5	3	4	3	4	2	30	4	5	5	3	5	1	5	3	4	35	2	1	2	4	4	1	2	2	2	20	114
58	4	3	5	4	4	3	4	3	4	34	3	5	4	4	4	3	3	3	1	30	3	3	4	3	5	4	4	4	3	33	5	2	1	1	1	4	4	4	2	24	121
59	3	3	3	2	1	4	1	3	3	23	3	3	2	1	1	4	2	3	2	21	3	4	4	3	3	2	1	1	4	25	2	5	4	1	1	3	2	3	3	24	93
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
61	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136
62	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
63	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
64	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
65	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
66	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
67	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
68	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
69	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	2	2	1	1	1	2	4	4	18	104	
70	3	4	1	1	2	3	3	4	3	24	4	1	1	2	2	4	3	3	3	23	3	3	4	4	1	1	2	1	2	21	4	1	1	2	1	2	1	1	1	14	82
71	2	4	1	1	2	2	3	4	3	22	4	1	1	2	2	4	2	3	2	21	3	2	4	4	1	1	2	1	2	20	3	5	5	3	4	5	4	1	1	31	94
72	2	3	5	1	5	3	3	3	4	29	3	5	1	5	3	4	3	4	2	30	4	5	5	3	5	1	5	3	4	35	2	1	2	4	4	1	2	2	2	20	114
73	4	3	5	4	4	3	4	3	4	34	3	5	4	4	4	3	3	3	1	30	3	3	4	3	5	4	4	4	3	33	5	2	1	1	1	4	4	4	2	24	121
74	3	3	3	2	1	4	1	3	3	23	3	3	2	1	1	4	2	3	2	21	3	4	4	3	3	2	1	1	4	25	2	5	4	1	1	3	2	3	3	24	93
75	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	1	2	2	2	2	2	2	4	21	124
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
78	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136
79	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
80	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121

81	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
82	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
83	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
84	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104
85	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
86	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	2	2	1	1	1	2	4	4	18	104	
87	3	4	1	1	2	3	3	4	3	24	4	1	1	2	2	4	3	3	3	23	3	3	4	4	1	1	2	1	2	21	4	1	1	2	1	2	1	1	1	14	82
88	2	4	1	1	2	2	3	4	3	22	4	1	1	2	2	4	2	3	2	21	3	2	4	4	1	1	2	1	2	20	3	5	5	3	4	5	4	1	1	31	94
89	2	3	5	1	5	3	3	3	4	29	3	5	1	5	3	4	3	4	2	30	4	5	5	3	5	1	5	3	4	35	2	1	2	4	4	1	2	2	2	20	114
90	4	3	5	4	4	3	4	3	4	34	3	5	4	4	4	3	3	3	1	30	3	3	4	3	5	4	4	4	3	33	5	2	1	1	1	4	4	4	2	24	121
91	3	3	3	2	1	4	1	3	3	23	3	3	2	1	1	4	2	3	2	21	3	4	4	3	3	2	1	1	4	25	2	5	4	1	1	3	2	3	3	24	93
92	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	1	2	2	2	2	2	2	4	21	124
93	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
94	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136
95	1	3	5	1	5	1	2	4	3	25	3	5	1	5	1	2	2	2	2	23	3	3	5	3	5	1	5	3	4	32	1	1	2	1	4	4	2	3	5	23	103
96	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	4	4	4	4	2	4	2	2	2	28	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	2	2	1	1	1	2	4	4	18	104	
97	3	4	1	1	2	3	3	4	3	24	4	1	1	2	2	4	3	3	3	23	3	3	4	4	1	1	2	1	2	21	4	1	1	2	1	2	1	1	1	14	82
98	2	4	1	1	2	2	3	4	3	22	4	1	1	2	2	4	2	3	2	21	3	2	4	4	1	1	2	1	2	20	3	5	5	3	4	5	4	1	1	31	94
99	2	3	5	1	5	3	3	3	4	29	3	5	1	5	3	4	3	4	2	30	4	5	5	3	5	1	5	3	4	35	2	1	2	4	4	1	2	2	2	20	114
100	4	3	5	4	4	3	4	3	4	34	3	5	4	4	4	3	3	3	1	30	3	3	4	3	5	4	4	4	3	33	5	2	1	1	1	4	4	4	2	24	121
101	3	3	3	2	1	4	1	3	3	23	3	3	2	1	1	4	2	3	2	21	3	4	4	3	3	2	1	1	4	25	2	5	4	1	1	3	2	3	3	24	93
102	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	1	2	2	2	2	2	2	4	21	124
103	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
104	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	2	35	4	4	4	4	2	5	5	4	4	36	142
105	5	5	4	4	4	2	3	2	2	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	35	4	3	2	3	3	5	5	4	4	33	136
106	3	3	2	2	3	1	1	3	2	20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	3	2	2	3	3	2	26	2	1	1	2	1	1	1	3	4	16	85
107	4	3	3	1	5	4	4	4	2	30	3	3	1	5	5	4	5	4	4	34	5	5	4	3	3	1	5	1	1	28	5	4	1	5	4	1	1	4	4	29	121
108	4	4	2	2	2	3	4	4	4	29	4	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	18	104

VARIABLE: EFECTIVIDAD LABORAL																																
N°	CONDICIONES PERSONALES											CARACTERISTICAS DEL TRABAJO								RELACIONES INTERPERSONALES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	TOT	
1	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	91	
2	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	106	
3	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	108	
4	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	104	
5	4	5	3	4	2	5	4	3	2	29	3	3	5	3	4	4	4	5	3	34	4	3	5	3	4	2	4	3	28	96		
6	4	4	5	5	5	4	4	3	3	37	3	5	4	5	5	4	5	4	3	38	2	3	4	5	5	5	4	4	3	31	99	
7	4	3	4	4	1	3	4	3	2	28	4	5	3	4	4	4	5	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33	94	
8	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	110

9	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
10	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	108
11	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	106
12	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	95
13	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	109
14	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	72
15	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	78
16	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
17	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	91
18	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	106
19	4	3	4	4	1	3	4	3	2	28	4	5	3	4	4	4	5	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33	100
20	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	121
21	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
22	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109
23	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
24	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78
25	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	72
26	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
27	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109
28	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
29	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78
30	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	72
31	4	5	3	4	2	5	4	3	2	29	3	3	5	3	4	4	4	5	3	34	4	3	5	3	4	2	2	4	3	28	91
32	4	4	5	5	5	4	4	3	3	37	3	5	4	5	5	4	5	4	3	38	2	3	4	5	5	5	4	4	3	31	106
33	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	110
34	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
35	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	108
36	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	106
37	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	95
38	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	109
39	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	72
40	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	78
41	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
42	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	91
43	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	106
44	4	3	4	4	1	3	4	3	2	28	4	5	3	4	4	4	5	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33	100
45	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	121
46	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
47	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109
48	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
49	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78
50	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	72

51	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	110
52	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
53	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	108
54	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	106
55	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	95
56	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	109
57	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	72
58	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	78
59	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
60	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	91
61	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	106
62	4	3	4	4	1	3	4	3	2	28	4	5	3	4	4	4	5	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33	100
63	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	121
64	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
65	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	110
66	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
67	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	108
68	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	106
69	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	95
70	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	109
71	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	72
72	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	78
73	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
74	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	91
75	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	106
76	4	3	4	4	1	3	4	3	2	28	4	5	3	4	4	4	5	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33	100
77	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	121
78	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
79	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109
80	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
81	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78
82	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	72
83	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
84	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109
85	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72
86	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78
87	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	110
88	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95
89	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	108
90	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	106
91	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	95
92	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	109

93	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	72	
94	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	78	
95	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72	
96	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	91	
97	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	106
98	4	3	4	4	1	3	4	3	2	28	4	5	3	4	4	4	5	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	33	100	
99	5	5	5	5	2	5	5	4	2	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	38	121
100	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95	
101	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109	
102	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72	
103	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78	
104	4	3	2	2	4	3	2	2	1	26	1	4	3	2	2	3	4	2	3	24	3	3	3	2	2	3	1	4	2	22	72	
105	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	2	3	3	28	95	
106	4	5	3	5	2	5	4	5	3	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	1	4	2	2	29	109	
107	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	4	4	3	31	72	
108	1	1	3	1	4	1	1	1	3	21	3	3	1	3	1	2	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	4	5	5	37	78	

Anexo G: Artículo científico
Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Mario Neptali Merino Escarglioni

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación formulo el objetivo de: Determinar la relación entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017. El procedimiento de investigación dentro del método de enfoque cuantitativo e hipotético deductivo en el tipo de estudio básico con diseño no experimental, transversal y correlacional, se realizó en el contexto del nosocomio público, para ello analizó una población finita a través de una muestra probalística de 108 participantes técnicos y especialista de enfermería, los datos fueron procesados a través del método estadístico haciendo uso del software SPSS 21.0. Luego del procesamiento de datos se concluyó que: Existe relación positiva entre la supervisión del personal y la efectividad laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman de ,661 y un valor p menor a 0,05 con lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que a mayor supervisión mejor efectividad laboral del personal técnico de enfermería en el hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017.

Palabras claves: Supervisión del personal – Efectividad laboral.

Abstract

The research formulated the objective of: Determine the relationship between the Supervision of the personnel and the work effectiveness of the nursing technical staff of the Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017 hospital. The research procedure within the method of quantitative and hypothetical deductive approach in the type of basic study with no experimental, cross-sectional and correlational design, was carried out in the context of the public hospital, for which it analyzed a finite population through a probalistic sample of 108 technical participants and nursing specialist, the data were processed through the statistical method making use of SPSS 21.0 software. After data processing it was concluded that: There is a positive relationship between Personnel Supervision and Labor Effectiveness with a rho Spearman correlation coefficient of, 661 and a p-value less than 0.05, which rejected

the null hypothesis confirming that to greater supervision, better job effectiveness of nursing technical staff in the Hermilio Valdizán – Santa Anita hospital 2017.

Keywords: Personnel supervision – Labor effectiveness.

Introducción

El análisis de las variables supervisión y efectividad han sido analizadas desde los enfoques de la psicología, administrativa sin embargo ambos están direccionada al desarrollo de las fuerzas laborales dentro de las organizaciones, por ello se inicia la base empírica para conocer los aspectos y formas estudiadas en otros contextos.

Mercado (2012) difundió que el trabajo de investigación llamado “*Supervisión funcional como agente motivador y desempeño laboral del personal técnico de salud en centros de salud*”, Meléndez (2014), presentó la tesis denominada “*Supervisión técnica y control administrativo de salud en el centro de salud María protectora*”, también Balzán (2015) realizó la investigación: “*Acompañamiento pedagógico del supervisor y efectividad laboral en III etapa de educación básica*”. Asimismo, Secaida (2015), presentó el estudio denominado “*Una mirada hacia la supervisión laboral en la región de Darién*”, en el contexto nacional Salvatierra (2016), presentó el estudio denominado “*La gestión de supervisión del personal y la efectividad laboral del nivel secundaria de la institución educativa N° 3089 “Los Ángeles”, unidad de gestión educativa local de Ventanilla, región Callao, 2015*”. Callomamani (2013), en su tesis: “*La supervisión del personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*” también Calvo, (2015), en su tesis sobre: “*Supervisión del personal y desempeño profesional de los técnicos de salud del hospital nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás – Cuzco*”. Del mismo modo Yábar (2013), presentó la tesis titulada “*La supervisión directa y su relación con la práctica profesional de enfermería en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión de Huancayo*”.

Supervisión del personal

En el campo del desarrollo humano, la sociología analizo las diversas formas de estructuras que se han formado teniendo como base central la estructura familiar, de ello se han traducido en las organizaciones sociales y comunales conformando la sociedad, para ello como bien menciona Becker (2014) citando a Stolkom 1932, “la sociedad es el producto de la forma como se conforma la familia, sus visiones dan a una característica de sociedad, en la cual se define al tipo de hombre y tipo de producción”, (p. 29) en consecuencia, estos hechos llevaron a que el ser humano por la misma conformación familiar optara por la

dedicación específica a la cual la hegemonía familiar tenía dedicación como forma de producción económica la misma que establecería las condiciones de vida en relación a la estructura social. Kron (2014), señaló que la función básica de la supervisión se inicia con la observación en detalle de los procedimientos que realizan los trabajadores en el mismo campo de acción, por ello, profundiza que estas actividades deben estar basadas en los conocimientos técnico – científico con los procedimientos de la administración articulada al marco axiológico de los valores especialmente de la espiritualidad como base principal de la acción de la enfermería.

El Minsa (2015), en el artículo 40 y 41, precisa que es atribución técnica y administrativa de este organismo disponer de los recursos humanos, materiales en todos los servicios y dependencias que le corresponden en resguardo de la salud de la población, para ello debe establecer los procedimientos técnicos y normativos de la supervisión y monitoreo. Melinkoff (2011), citó en los estudios de Fayol define que la supervisión “Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos. Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición” (p. 72).

Dimensiones de la supervisión del personal

Cabe considerarse si bien es cierto que la supervisión es un acto administrativo, quien lo realiza es una persona que asume el cargo de supervisor por ello se espera que las capacidades y competencias se haya formado dentro del manejo de las metas institucionales, los estándares de desarrollo profesional en el campo laboral con la cual afecta su condición de liderar los lineamientos de corrección de acciones o proponer el mejoramiento de las acciones de modo que se pueda lograr objetivos comunes a favor de la institución y en consecuencia mejorar el servicio o producto deseado para la puesta de la competencia del mercado. Melinkoff (2011), consideró que la supervisión funciona se clasifica en las estrategias de las responsabilidades son facetas diferentes de una misma función en la cual se aplica los métodos y técnicas que contribuyen a lograr los objetivos de la institución.

Actividades básicas. Melinkoff (2011), señaló que las actividades básicas del supervisor es desarrollar las acciones planificadas en el control del cumplimiento de tareas y funciones del personal dentro de un contexto laboral, en la cual el grado de orden y nivel registro y de conocimientos de las acciones de su área debe ser la determinante del proceso en la cual se plantea un conjunto de situaciones de desarrollo de las capacidades del personal.

Participación en el área, considera que en todo acto de supervisión debe compilarse la información del grado de involucramiento del personal en la gestión de la organización, ya que contando con su participación se espera que todos puedan tener la visión de la gestión hacia los niveles de logro que se espera desarrollar. **Competencia técnica**, señala que para realizar una buena supervisión debe haber unas herramientas y unas técnicas que nos ayuden o permitan realizar esta función más fácilmente. Entre los objetos más que un gerente más debe supervisar es la información. La información apropiada en el momento oportuno y en cantidad precisa puede ser la clave para salir de un problema o de una situación de riesgo.

Intervención técnica administrativa, la acción administrativa se llevan a cabo tres pasos separados y diferentes, es muy importante que la planificación anteceda al supervisión debido a que en una planeación, se establecen los estándares para el trabajo en un proyecto y la supervisión se hace dependiendo de unos estándares de rendimiento anteriormente especificadas por la institución.

Efectividad laboral

En la consistencia que este trabajo está centrado al aspecto de profesionales en el campo de la salud aunados al análisis de la supervisión como medio de control en todo el proceso productivo, los estudios se encuentran fundamentado en los estudio de Pérez, (2011), sostuvo que la “**Teoría de la acción humana en las organizaciones**” ya que se considera que la eficacia personal es la que conduce al profesional a obtener resultados positivos en su trabajo, en consecuencia este aspecto determinara la condición de eficiencia de la empresa u organización, dado que entre los principios esta la persona con su responsabilidad, su capacidad de tomar iniciativa, liderar, articular a todos los demás en las características organizaciones de modo que se traduce en relaciones interpersonales a favor de las metas propuestas por la organización.

Becker, y Huselid (2014), señaló que la eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera a nivel laboral, en la cual el profesional consiga resultados positivos en su trabajo, y cuanto mejores sean, más eficaz será. Por tanto, quien no obtiene resultados no es una persona eficaz, con independencia de que al trabajo le esté poniendo sus mayores esfuerzos o sus mejores intenciones, estos aspectos involucran tres aspectos, (a) Desarrollo personal; (b) Relaciones interpersonales y laborales; (c) Características laborales. (Becker, y Huselid, 2014, p. 80) **Condiciones personales**, inician de la concepción de los aspectos que determina la concepción humana en el campo laboral, por ello dentro de la concepción de la

responsabilidad se encuentra la condición de puntualidad al centro de labores así como de logro de las actividades encomendadas, en la cual hace uso de sus habilidades de traducir en la práctica los conocimientos que posee de este modo alcance realizar las tareas dentro del tiempo programado con el menor esfuerzo y la manifestación de logro que conlleva la satisfacción por lo realizado. **Característica del trabajo**, definen que el ambiente laboral y su estructura orgánica y funcional determinan el factor externo en la eficacia del trabajador ya que el clima que se propone así como de contar con los medios suficientes y acordes influirá en la responsabilidad de alcanzar los objetivos laborales en materia productiva. **Relaciones interpersonales**, desde el enfoque de la psicología organizacional define que las relaciones interpersonales es la capacidad comunicativa, organizativa de toda empresa en la cual los trabajadores interactúan e intercambian diversos conceptos laborales así como realizan el intercambio de experiencias en función del logro de metas comunes, la misma tiene condiciones que llevan a la determinación de los niveles de relación que existen entre la organización y sus estructuras jerárquicas lo que define en el tipo de trato que se traduce en el ambiente laboral, denominado clima laboral o simplemente ambiente de relaciones laborales.

Considerando la problemática descrita siendo uno de los factores la supervisión del personal se plantean las interrogantes para determinar la relación con los niveles de efectividad laboral dentro de los componentes de la supervisión directa. **Problema general:** ¿Qué relación existe entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?. Dicha interrogante se responde mediante la **hipótesis general:** Existe relación directa y significativa entre la Supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017, para ello se formuló el **objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la supervisión del personal y la efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017.

Metodología

El estudio se realizó en el enfoque cuantitativo, por ello se hizo uso del método hipotético deductivo con el propósito de contrastar la problemática de estudio con el sustento teórico en función a las variables supervisión del personal y la efectividad laboral. Para el caso se asume la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionaron que el estudio básico corresponde al análisis de la problemática de estudio en la cual la teoría se refleja en la realidad cotidiana por ello se lleva a cabo la descripción de los hechos respecto a dos

variables dado los principios que se proponen dentro del ámbito científico de la variable Supervisión del personal y efectividad laboral. Respecto al diseño no experimental se trata de un estudio de nivel de diagnóstico donde se captan datos del problema de estudio sin manipular su estado real. La población está conformada por el total de profesionales técnicos de enfermería del hospital Hermilio Valdizán que en este caso se trata de 150 personas, la muestra es probabilística y el tamaño quedo en un total de 108 vacantes establecidos de acuerdo al cálculo de una población finita. En el estudio se hace uso de la técnica de la encuesta en la medida que es el idóneo para recolectar datos de muestras grandes en un solo momento y se hace uso de instrumentos en el modelo de escala Likert para recolectar las opiniones de los encuestados. La estadística descriptiva permitirá establecer los niveles que alcancen las variables de acuerdo a los intervalos propuestos según el índice de baremos establecidos para el estudio, la misma que se reportara en tablas y figuras estadísticas en frecuencias descriptivas. Respecto a la prueba de hipótesis el método a utilizar corresponde al uso de una prueba no paramétrica dado que se trata de datos que provienen de variables de medición ordinal y como se trata de un estudio de alcance correlacional se hará uso del coeficiente Rho Spearman.

RESULTADOS

Siguiendo el análisis, se expone los niveles percibidos de las relaciones entre las variables de acuerdo al objetivo de la investigación.

Distribución de frecuencias entre la supervisión del personal y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería.

Tabla de contingencia supervisión del personal * Efectividad laboral

			Efectividad laboral			Total
			Regular	Buena	Excelente	
Supervisión del personal	Inadecuada	Recuento	33	5	1	39
		% del total	30,6%	4,6%	0,9%	36,1%
	Poco adecuada	Recuento	3	43	3	49
		% del total	2,8%	39,8%	2,8%	45,4%
	Adecuada	Recuento	1	1	18	20
		% del total	0,9%	0,9%	16,7%	18,5%
Total	Recuento	37	49	22	108	
	% del total	34,3%	45,4%	20,4%	100,0%	

En la tabla, se observa que el 39,8% del personal técnico en enfermería percibe que la Supervisión del personal es de nivel poco adecuada, ellos mismos indican que la efectividad laboral se sitúa en el nivel bueno; en la misma tendencia existe un 30,3% que opina que la

supervisión del personal es inadecuada, ellos conciben que la efectividad laboral es de nivel regular; finalmente se observa que para el 16,7% la supervisión del personal es adecuada y son las personas que tienen una excelente efectividad laboral, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos por el personal técnico de enfermería.

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros, nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error. Regla de decisión: $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 y $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de hipótesis general

H_0 . No existe relación significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

H_1 . Existe relación significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017.

Grado de Correlación y nivel de significación entre la supervisión del personal y la efectividad laboral según el personal técnico de enfermería

			Supervisión del personal	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Supervisión del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Efectividad laboral	Coefficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según el reporte presentado en la tabla 17, se observa que la supervisión del personal está relacionada con la efectividad laboral con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,661 siendo esto de una magnitud moderada. Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral según la percepción del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017, lo que quiere decir que cuando supervisión del personal es adecuada el nivel de efectividad laboral es excelente.

DISCUSIÓN

Los datos recolectados de los mismos trabajadores a nivel perceptivo, demuestran que existe predominancia en el término medio, ya que respecto a la supervisión en su mayoría dictaminaron que las actividades que realizan los especialistas o personas que realizan la supervisión es poco adecuada, esto a razón de que no es clara, tampoco les sirve de mucho para mejorar sino que esta direccionado hacia la búsqueda de la sanción; en la misma línea de análisis las percepciones de los trabajadores respecto a la eficacia laboral se encontró que la mayoría considera que la efectividad laboral es buena, lo que quiere decir que ciertamente pueden cumplir las tareas programadas pero que existen deficiencias en la articulación técnica administrativa así como existe alta necesidad de atención por lo que el manejo de los recursos puede resultar insuficiente, afectando las condiciones personales y emocionales de los trabajadores quienes en muchos casos redistribuyen los recursos para dotar la atención al usuario.

En ese sentido se concuerda con el trabajo de Secaida (2015), concluyó que la supervisión en la gestión de los hospitales se encuentra limitada, se puede decir que existe un poco atención integral de parte del supervisor. También infiere que hay poco apoyo de la institución para poder cumplir con su labor de forma adecuada. Asimismo existe sostenimiento en la conclusión de Salvatierra (2016), demostró que la gestión de supervisión del personal se relaciona con la efectividad laboral del nivel secundaria de la institución educativa N° 3089 “Los Ángeles”, unidad de gestión educativa local de Ventanilla, región Callao, 2015.

En procesamiento de los datos a nivel inferencial, reporto la existencia de la relación entre la supervisión del personal con la efectividad laboral, con un valor rho Spearman de $\rho = ,661$ y un valor $p = .000$ menor al nivel de $p = ,05$ con la cual se rechazó la hipótesis nula confirmando la hipótesis alterna, esto indica que la supervisión del personal laboral mostrado en el nivel poco adecuado se encuentra en linealidad con el nivel buena de efectividad laboral, lo que corrobora la problemática presentada en este estudio, así como coincide con el reporte descriptivo, implicando la necesidad de reestructurar las acciones de la supervisión así como la implementación de sistemas de capacitación para potenciar conocimientos y manejo técnico administrativo del personal. Dichos resultados son explicados a razón de la conclusión de Callomamani (2013), demostró que la supervisión del personal si influye significativamente en el desempeño de los docentes, se halló el P con un valor de 0.000 de nivel de significancia de 5%, correlación de Rho de Spearman fue 0.863, por lo que se puede considerar altamente significativa. Del mismo modo Calvo, (2015), señaló que a medida que

aumente la supervisión del personal, se incrementará significativamente el desempeño profesional de los técnicos de salud, considerando así de este modo a la supervisión del personal como un elemento fundamental para aumentar la efectividad laboral y de este modo mejorar la calidad del servicio médico que se brinda. También Yábar (2013), encontró que existe relación débil entre la evaluación y la práctica profesional de enfermería pues el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, se obtiene además de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman de 0.314, que permite decir que el 31.14% de la variable práctica profesional de enfermería está considera por el ejercicio de la evaluación de la supervisión.

CONCLUSIONES

Con un coeficiente de correlación directa rho Spearman = ,661 y un valor p = 0,000 menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa significativa entre la supervisión del personal y la efectividad laboral en el personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada.

Referencias

- Balzán, M. (2015). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y efectividad laboral en III etapa de Educación Básica en el Municipio Escolar Nº 4 de la ciudad de Maracaibo*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta Venezuela.
- Becker, K., y Huselid, O. (2014). *High Performance Work Systems and Firm Performance*. Research in Personnel and Human. New York: Resources Management.
- Burgos, J. (2013). *Manual de Organización y Funciones de la Región de Salud*, Documento de trabajo, Ministerio de Salud. Lima: Sin editar.
- Calvo, F. (2015). *Supervisión del personal y Desempeño Profesional de los Técnicos de salud del Hospital Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza"* (Tesis de maestría) Universidad San Antonio Abad Cuzco.
- Callomamani, J. (2013). *La supervisión del personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de Sna Marcos. Lima
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Kron, S. (2014). *Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Sector Público*, *Revista Electrónica de Medicina Intensiva, Art especial*. Abril, 30, (5), 4.
- Meléndez, C. (2014). *Supervisión Técnica y control administrativo de salud en el Centro de*

- Salud María Protectora*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional de Honduras
- Mercado, R. (2012). Supervisión funcional como agente motivador y desempeño laboral del personal técnico de salud en Centros de Salud. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta. Venezuela.
- Melinkoff, G. (2011). *La Supervisión en los Servicios de Enfermería*. México DF: Ediciones Científicas La Prensa Médica Mexicana, S.A.
- Minsa, (2015). *Lineamientos Técnicos para la elaboración y publicación de instrumentos técnico-jurídicos*, Documento de trabajo, Ministerio de Salud. Lima: Sin Editar.
- Pérez, J. A. (2011). *Teoría de la acción humana en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Salvatierra, L. (2016). *La gestión de supervisión del personal y la efectividad laboral del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 3089 "Los Ángeles", Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla, Región Callao, 2015*. (Tesis de maestría). Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Yábar, S. (2013). *La Supervisión Directa y su relación con la Práctica Profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro.

Anexo H:
Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico

Yo, Mario Neptali Merino Escarglioni, estudiante del programa maestría en gestión de los servicios de la salud de la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo, identificado con DNI, con el artículo titulado: “Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Ate Vitarte, enero del 2018

Mario Neptali Merino Escarglioni

DNI: 09946365

Anexo I: Validación por expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL									
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
	DIMENSIÓN: FACTOR INTRINSECO								
1	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.	✓		✓		✓			
2	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	✓		✓		✓			
3	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	✓		✓		✓			
4	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	✓		✓		✓			
5	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓			
6	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.	✓		✓		✓			
7	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a.	✓		✓		✓			
8	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.	✓		✓		✓			
9	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.	✓		✓		✓			
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓			
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	✓		✓		✓			
12	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN: FACTOR EXTRINSECO	Si	No	Si	No	Si	No		
13	La relación con mis jefes/as es muy cordial.	✓		✓		✓			
14	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales.	✓		✓		✓			
15	El sueldo que percibo es muy adecuado.	✓		✓		✓			
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.	✓		✓		✓			
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	✓		✓		✓			
18	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓			
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as.	✓		✓		✓			
20	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	✓		✓		✓			
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	✓		✓		✓			
22	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓			
23	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	✓		✓		✓			
24	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. SEMARRO L. HUAMAN QUISPE DNI: 10401571

Especialidad del validador: MÉTODOS ESTADÍSTICOS

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


 Dr. Semarro L. Huaman Quispe
 METODOLOGO - ESTADISTICO
 01641

Firma del Experto Informante.

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 el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO							
1	Ud. Como trabajador participa en todo los eventos	✓		✓		✓		
2	Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia	✓		✓		✓		
3	Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad	✓		✓		✓		
4	Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
5	Cómo trabajador participa con los demás compañeros	✓		✓		✓		
6	Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Ud. comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓		✓		✓		
8	Ud. aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Ud. mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
	DIMENSION: FORMACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades	✓		✓		✓		
11	Ud. Día a día realiza diferente trabajo para el éxito	✓		✓		✓		
12	Ud. en el área que trabaja se siente cómodo	✓		✓		✓		
13	Usted cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad	✓		✓		✓		
14	Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área	✓		✓		✓		
15	Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad	✓		✓		✓		
16	Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo	✓		✓		✓		
17	Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área	✓		✓		✓		
18	Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSION: ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo	✓		✓		✓		
20	Cómo trabajador asume todo los cambios que se presenta	✓		✓		✓		
21	Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás	✓		✓		✓		
22	Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario	✓		✓		✓		
23	Ud. Está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)	✓		✓		✓		
24	Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes	✓		✓		✓		
25	Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina	✓		✓		✓		
26	Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente	✓		✓		✓		
27	Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: DR. SEMINARIO L. HUAMAN QUISPE DNI: 10401571

Especialidad del validador: MÉTODOS ESTADÍSTICOS

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


 Dr. Seminario L. Huaman Quispe
 METODOLOGO - ESTADISTICO
 01641

Firma del Experto Informante.

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 el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: FACTOR INTRINSECO							
1	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.	✓		✓		✓		
2	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	✓		✓		✓		
3	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	✓		✓		✓		
4	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a.	✓		✓		✓		
8	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.	✓		✓		✓		
9	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.	✓		✓		✓		
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	✓		✓		✓		
12	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: FACTOR EXTRINSECO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La relación con mis jefes/as es muy cordial.	✓		✓		✓		
14	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales.	✓		✓		✓		
15	El sueldo que percibo es muy adecuado.	✓		✓		✓		
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.	✓		✓		✓		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	✓		✓		✓		
18	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as.	✓		✓		✓		
20	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	✓		✓		✓		
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	✓		✓		✓		
22	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	✓		✓		✓		
24	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		

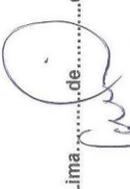
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. JULIO TORMIQUE SUSANIBAR DNI: 06.971.40.2

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Lima, de del 20.....



Dr Julio Tomique Susanibar
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

¹ Pertinencia: El ítem correspondiente 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 el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO								
1	Ud. Como trabajador participa en todo los eventos	✓		✓		✓		
2	Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia	✓		✓		✓		
3	Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad	✓		✓		✓		
4	Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
5	Como trabajador participa con los demás compañeros	✓		✓		✓		
6	Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Ud. comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓		✓		✓		
8	Ud. aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Ud. mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
DIMENSION: FORMACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL								
10	En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades	✓		✓		✓		
11	Ud. Dia a dia realiza diferente trabajo para el éxito	✓		✓		✓		
12	Ud. en el área que trabaja se siente cómodo	✓		✓		✓		
13	Usted cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad	✓		✓		✓		
14	Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área	✓		✓		✓		
15	Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad	✓		✓		✓		
16	Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo	✓		✓		✓		
17	Como trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área	✓		✓		✓		
18	Como trabajador se siente cómodo en su área de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSION: ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO								
19	Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo	✓		✓		✓		
20	Como trabajador asume todo los cambios que se presenta	✓		✓		✓		
21	Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás	✓		✓		✓		
22	Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario	✓		✓		✓		
23	Ud. Está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)	✓		✓		✓		
24	Como personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes	✓		✓		✓		
25	Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina	✓		✓		✓		
26	Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente	✓		✓		✓		
27	Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad	✓		✓		✓		

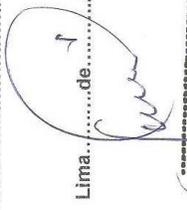
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: DR. JULIO TORNIQUE SUSANIBAR DNI: 06971402

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

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



Dr. Julio Tornique Susanibar
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

- 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 el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: FACTOR INTRINSECO							
1	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.	/		/		/		
2	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	/		/		/		
3	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	/		/		/		
4	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	/		/		/		
5	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	/		/		/		
6	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.	/		/		/		
7	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a.	/		/		/		
8	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.	/		/		/		
9	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.	/		/		/		
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	/		/		/		
12	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: FACTOR EXTRINSECO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La relación con mis jefes/as es muy cordial.	/		/		/		
14	Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales.	/		/		/		
15	El sueldo que percibo es muy adecuado.	/		/		/		
16	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.	/		/		/		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	/		/		/		
18	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	/		/		/		
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mi por parte de mis jefes/as.	/		/		/		
20	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	/		/		/		
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	/		/		/		
22	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	/		/		/		
23	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	/		/		/		
24	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. FREDDY OCHOA TATAJE DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

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


 Dr. Freddy Ochoa Tataje
 METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

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 el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO							
1	Ud. Como trabajador participa en todo los eventos	/		/		/		
2	Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia	/		/		/		
3	Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad	/		/		/		
4	Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo	/		/		/		
5	Cómo trabajador participa con los demás compañeros	/		/		/		
6	Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo	/		/		/		
7	Ud. comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	/		/		/		
8	Ud. aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	/		/		/		
9	Ud. mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	/		/		/		
	DIMENSION: FORMACION DE DESARROLLO PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades	/		/		/		
11	Ud. Día a día realiza diferente trabajo para el éxito	/		/		/		
12	Ud. en el área que trabaja se siente cómodo	/		/		/		
13	Usted cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad	/		/		/		
14	Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área	/		/		/		
15	Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad	/		/		/		
16	Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo	/		/		/		
17	Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área	/		/		/		
18	Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo	/		/		/		
	DIMENSION: ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo	/		/		/		
20	Cómo trabajador asume todo los cambios que se presenta	/		/		/		
21	Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás	/		/		/		
22	Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario	/		/		/		
23	Ud. Está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)	/		/		/		
24	Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes	/		/		/		
25	Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina	/		/		/		
26	Tu jefe le dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente	/		/		/		
27	Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DR. FREDDY OCHOA TAJASE DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

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


Dr. Freddy Ochoa Tajase
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

- 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 el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017"** del estudiante **Mario Neptali Merino Escarglioni**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 10% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 30 de enero del 2018.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1050027548&o=901192337&lang=es

Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital ...

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Supervisión del personal y efectividad laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Santa Anita 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los servicios de la Salud

AUTOR
Br. Mario Neptali Merino Escargioni

ASESOR:
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de los servicios de salud

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias X

10 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

10	1	www.cmicvictoria.org	3 %
	2	www.iese.edu	2 %
	3	Entregado a Universida...	1 %
	4	www.buenastareas.com	<1 %
	5	www.planning.co	<1 %
	6	ww.wisis.ufg.edu.sv	<1 %
	7	talentohumano69056.b...	<1 %
	8	www.tdx.cat	<1 %

Windows taskbar icons: Internet Explorer, File Explorer, Google Chrome, Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft Edge, Microsoft Word, Microsoft Word.

Handwritten signature



Handwritten signature



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DEL
PROGRAMA DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BI. MERINO ESCARCELONI MARIO NEPTALI

TESIS TITULADA:

“SUPERVISIÓN DEL PERSONAL Y EFECTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL

TECNICO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL HERMILLO VALDIZAN - SANTA ANITA 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

SUSTENTADO EN FECHA: 11-04-2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR EXCELENCIA


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje