



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del
Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Chalfryd Javier Ochoa Tataje (ORCID: 0000-0002-1602-7975)

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria:

Con todo mi afecto dedico esta tesis a mis queridos padres, a mi amada esposa y a mis adorados hijos.

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría por sus enseñanzas, a mi asesor Dr. Ángel Salvatierra Melgar por su infinita paciencia, guía, orientación y facilitador.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **OCHOA TATAJE, CHALFRYD JAVIER**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DE SUPERVISIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA – VILLA MARÍA DEL TRIUNFO 2019

Fecha: 10 de agosto de 2019

Hora: 6:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Martinez Lopez

Firma:

SECRETARIO: Mg. Pedro Felix Novoa Castillo

Firma:

VOCAL: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Adaptar a formato 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.

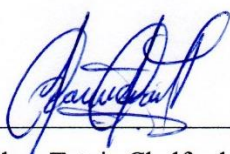
Declaratoria de autenticidad

Yo, Ochoa Tataje Chalfryd Javier, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, 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, 3 de agosto de 2019



Ochoa Tataje Chalfryd Javier

DNI: 09826503

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática de la Gestión Pública, en especial en los aspectos relacionados con la Gestión de supervisión y productividad laboral y particularmente en el Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo

La información se ha estructurado 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 Método. 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 presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la sustentación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	26
III. Resultados	26
3.1 Resultados descriptivos	26
3.2 Resultados inferenciales obtenidos en la investigación	30
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos de medición de las variables	46

Anexo 3: Certificados de validez de contenido	50
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto	54
Anexo 5: Base de datos de la muestra	56
Anexo 6: Validación de expertos	61
Anexo 7: Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio	73
Anexo 8: Artículo científico	75
Anexo 9: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	86

Lista de tablas

	Pg.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión de supervisión del personal	19
Tabla 2: Operacionalización de la variable productividad laboral	19
Tabla 3: Distribución de la población del estudio	20
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento de gestión de supervisión del personal	21
Tabla 5: Ficha técnica del instrumento de productividad laboral	21
Tabla 6: Validez del cuestionario sobre gestión de supervisión del personal	22
Tabla 7: Validez del cuestionario sobre productividad laboral	22
Tabla 8: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	23
Tabla 9: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión de supervisión del personal	23
Tabla 10: Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable productividad laboral	24
Tabla 11: Baremo de medición de la gestión de supervisión del personal	25
Tabla 12: Baremo de medición de la productividad laboral	25
Tabla 13: Niveles de frecuencias de la gestión de supervisión del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora	27
Tabla 14: Distribución porcentual de la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora	28
Tabla 15: Presentación de los coeficientes de la gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora y sus dimensiones	29
Tabla 16: Pseudo coeficiente de determinación de la gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora	31

Lista de figuras

		Pg.
Figura 1:	Niveles de frecuencias de la gestión de supervisión del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo	27
Figura 2:	Distribución porcentual de la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo	28

Resumen

En la investigación titulada: Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”, el objetivo general de la investigación fue identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional causal, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La población estuvo conformada por 108 profesionales de salud del Hospital María Auxiliadora. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los profesionales de salud. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,865 para la variable: Gestión de supervisión y 0,831 para la variable productividad laboral.

Con referencia al objetivo general: identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019, se concluye que existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral.

Palabras Clave: Gestión, supervisión, productividad laboral.

Abstract

In the research entitled: Management of supervision and labor productivity of the professional health personnel of the María Auxiliadora Hospital - Villa María del Triunfo 2019, the general objective of the research was to identify the incidence of Supervisory Management in the labor productivity of professional personnel of health of the María Auxiliadora Hospital - Villa María del Triunfo 2019.

The type of research is basic, the research level is descriptive causal correlational, the design of the research is non-experimental transversal and the approach is quantitative. The sample consisted of 108 health professionals from the María Auxiliadora Hospital. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to health professionals. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which went very high in both variables: 0.865 for the variable: Supervision management and 0.831 for the labor productivity variable.

With reference to the general objective: to identify the incidence of Supervisory Management on the labor productivity of the professional health personnel of the María Auxiliadora Hospital - Villa María del Triunfo 2019, it is concluded that there is a significant impact of Supervisory Management on labor productivity.

Keywords: Management, supervision, labor productivity.

I. Introducción

En el Perú, podemos evidenciar que el sector salud es un tema de preocupación constante, y el principal inconveniente al que se enfrentan las políticas públicas en la actualidad es el cómo optimizar el ejercicio de los profesionales, así (Chiavenato, 2009), manifiesta que se debe dar seguimiento a las actividades que se realizan y garantizar que los planes se ejecuten debidamente y lograr los objetivos trazados por las organizaciones; no obstante encontramos que los médicos y personal técnico médico, quienes además de realizar funciones acorde a su especialidad deben asumir tareas administrativas y lidiar con problemas de diversa índole, asimismo asumir la responsabilidad del contacto directo con los familiares de los pacientes, por tanto podemos decir que su preparación no solo cubre la atención médica sino que alcanza niveles de conocimiento administrativo y de relaciones interpersonales. En ese sentido (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) señala que es imperante el análisis y determinación de las fuentes que han incurrido en la baja productividad laboral, siendo una de ellas la carencia o deficiente gestión de la supervisión del personal.

(Puig, 2015), refiere que la gestión de supervisión es importante tanto para la institución como para el colaborador; no obstante, deja espacios para la investigación, creatividad y adecuación a diferentes circunstancias propias de las labores a ejecutar. Específicamente, el reporte del área de recursos humanos del hospital nacional María Auxiliadora indica que los profesionales de la salud se encuentran 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 los 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 administrativos, manejo técnico y de desarrollo personal y profesional, siendo un indicador de una alta tasa de reporte sobre procedimientos inadecuados en la gestión de supervisión, de materiales y de equipamiento que dificultan la efectividad del cumplimiento de sus funciones.

Respecto a la problemática evidenciada, existen antecedentes de investigaciones realizadas, es así que, (Eslava, Camelo, Mina, Vásquez, & Mejía, 2018), presentó un estudio sobre la capacidad de respuesta de los sistemas de información para la supervisión de riesgos

que afectan la salud en Colombia, en el cual aplicó una metodología transversal, descriptiva, donde los datos que soportan el seguimiento a los procesos de atención y su impacto sobre la salud poblacional resultan insuficientes para hacer una adecuada supervisión de los riesgos. Asimismo, (Lorenzo, Rivero, Pérez, & Recio, 2016), presentó un estudio sobre la supervisión en enfermería, para el cual consultó diversos trabajos publicados en Iberoamérica dentro de los últimos 15 años, donde uno de los puntos resaltantes fue la carencia de estrategias para renovar la supervisión, concluyendo que el método sistemático y universal, como lo es un decálogo de enfermería, adecuadamente gestionado optimiza la revisión de las diligencias del profesional de enfermería.

(Benites, y otros, 2016), en su investigación sobre la supervisión basada en el peligro para instituciones prestadoras de servicios de salud, tomó como muestra el valor promedio del porcentaje de cumplimiento normativo ajustado a riesgo de la Ipress seleccionada, concluyendo que el porcentaje del CNAR difiere por subsector, región y año de supervisión. En esa misma línea (Bravo, 2017), en su estudio de supervisión y su efecto en el gerenciamiento del talento humano, de tipo básico no experimental, transversal y, correlacional causal comparativo, tomó una muestra de 50 de colaboradores y concluyó que hay una fuerte correspondencia entre las variables y un nivel de dependencia que se puede mejorar y mantener para las instituciones. Asimismo (Azañedo, 2018), en su estudio sobre la ejecución de las 5s' para optimar la productividad, de enfoque cuantitativo experimental, tomó una muestra estadística correspondiente al nivel de productividad en la empresa; concluyó que con la aplicación de la metodología 5s', la productividad aumentó en un 94%.

(López & Pomasoncco, 2018), en su estudio sobre la satisfacción laboral y la productividad del personal de salud, presentó un enfoque cuantitativo correlacional no experimental, y tomó una muestra de 118 servidores, concluyendo que existe relación moderada directa entre las variables. Asimismo (Pino, 2018), presentó un estudio sobre el clima organizacional y productividad laboral en el sector salud, de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, tomó una muestra de 48 servidores, y llegó a la conclusión que existe correspondencia entre las variables tomadas. De igual manera (Quispe, 2017), presentó un estudio sobre los elementos de motivación y desempeño de los trabajadores de salud, siendo la investigación de diseño descriptivo transeccional, tomando una muestra de 83 médicos, llegó a la conclusión que existe relación significativa ($p=0.000$)

entre la motivación y el desempeño laboral. Por otro lado (Páez, 2016), en su estudio sobre el nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión presentó un diseño descriptivo, transversal y observacional, y tomando como muestra a la totalidad de enfermeras, llegó a la conclusión que el nivel de satisfacción respecto a la supervisión es medianamente satisfecha.

(Zapata, 2018), para su estudio sobre la productividad y satisfacción laboral tomó una muestra de 54 trabajadores y concluyó que existe relación directa y significativa entre las variables consideradas. En tanto, (Oré, 2017), en su propuesta sobre productividad y su relación con la compensación laboral, tomó una muestra probabilística de 196 trabajadores, y concluyó que existe correlación positiva muy alta ($R= 0,904$) de la variable productividad y satisfacción laboral. Por su parte (Rojas & Velásquez, 2018), en su estudio sobre motivación y productividad laboral, de enfoque cuantitativo no experimental descriptivo correlacional, tomó una muestra de 23 colaboradores y concluyó que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables consideradas. Asimismo (Araoz, 2018), presentó una investigación sobre la influencia de la supervisión en la calidad de enseñanza y aprendizaje, de tipo básica, correlacional causal, y tanto la población como la muestra estuvieron conformadas por 48 y 29 docentes respectivamente llegando a la conclusión que la supervisión educativa influye significativamente en la calidad de enseñanza y aprendizaje.

(Castillo, 2018), en su propuesta sobre la motivación laboral y la productividad en ventas, de método hipotético deductivo, descriptivo correlacional, transversal no experimental con enfoque cuantitativo, tomó una muestra de 158 colaboradores, y concluyó que existe relación directa entre las variables consideradas. Para (Facho, 2017), en su estudio sobre la gestión administrativa y productividad laboral, de enfoque cuantitativo descriptivo simple, tomó una muestra de 57 personas, y llegó a la conclusión que la gestión administrativa es determinante en la productividad del personal de la organización. (Vidal, 2018), para su investigación sobre la rotación de personal y productividad laboral, de diseño descriptivo transversal, y tomando una muestra de 130 trabajadores llegó a la conclusión que existe relación de las variables consideradas para el estudio. En esa misma línea (Durand, 2018), en su propuesta sobre gestión administrativa y productividad laboral, de enfoque cuantitativo y tipo básica no experimental, tomando una población de 120 colaboradores,

llegó a la conclusión hay correlación directa y altamente significativa entre las variables consideradas.

(Jaimes, Luzardo, & Rojas, 2018), en su estudio sobre los factores determinantes de la productividad laboral en las compañías, aplicó un levantamiento bidimensional: el proceso humano y el proceso productivo, e identificó para el primero como factores determinantes la conducta del grupo y el ambiente laboral; mientras que para el segundo la optimización y la capacidad de control en los procesos, los que inciden en la productividad laboral. En esa misma línea de investigación, (Díaz, 2018), determinó que los elementos de complacencia del personal influyen en la productividad laboral; asimismo (Vargas, Vizzuett, Amador, Becerra, & Villegas, 2018), resaltan que los aspectos que influyen negativamente en la productividad, están relacionados principalmente con los factores del salario. Y de modo general, (René, 2018), en su estudio sobre la productividad laboral en América Latina, llegó a la conclusión que es necesario aumentar la recaudación de impuestos en los países de la región y orientarlos estratégicamente para optimar la calidad educativa y expandir los servicios sociales como medios para incrementar la productividad laboral.

(Vázquez, 2018), en su investigación sobre la reforma estructural y productividad laboral en la industria, empleó la técnica de tipo shift-share, utilizada en otras investigaciones empíricas similares, y las pruebas estadísticas muestran el mayor dinamismo internacional en términos de eficiencia e innovación para algunos sectores y de forma parcial sobre todo por la falta de difusión especialmente para los países en desarrollo. Asimismo, (Aquino, Téllez, & Téllez, 2017), en su investigación sobre la motivación laboral como factor de productividad en las compañías, propuso que el valor sea atribuido a un factor decisivo para el éxito empresarial, el capital humano, ya que las personas son responsables de la creación, innovación y la puesta a disposición de la organización de todos sus talentos, habilidades y capacidades para alcanzar sus objetivos. En esa vertiente (Rojas & Roa, 2018), en su informe considera a la gestión del conocimiento como actividad fundamental para el problema histórico de la productividad laboral.

(Rojas R. , 2018), presentó una investigación sobre la gestión del personal y su correspondencia con el desempeño en el trabajo, dicho estudio presenta un enfoque cuantitativo no experimental correlacional, se tomó una muestra de 50 trabajadores y se

concluyó que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre las variables consideradas para el estudio. Asimismo (Alvarado, Custodio, & Vásquez, 2016), en su estudio sobre el análisis de la eficiencia y propuesta de gestión del proceso de atención del paciente, presenta un enfoque cuantitativo y tomando una muestra de 417 pacientes menores de 15 años, llegó a la conclusión que la gestión del proceso de atención del paciente es ineficiente expresado por la mayoría de indicadores con cifras negativas comparados con estándares internacionales y en la normativa institucional.

La variable de la Gestión de supervisión, (Puig, 2015) señaló que la gestión de supervisión se inicia con la observación en detalle de los procedimientos que realizan los profesionales 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 salud. De igual manera para (Robbins & Coulter, 2014) refirió que la supervisión es el proceso en que las actividades sean controladas con el fin que se realicen de la forma como fueron planificadas corrigiendo eventuales desviaciones, de ésta manera podemos mencionar 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. Asimismo (Veloz, Serrano, Mejía, & Lara, 2017), mencionaron que los cambios y/o transformaciones en las actividades funcionales de la organización deben ser regulados por un adecuado proceso de gestión de supervisión.

La gestión de supervisión cobra mayor importancia en las instituciones del sector salud, en el caso específico del Ministerio de Salud del Perú (Minsa, 2015), en el manual de procedimientos y funciones de salud, describe que la supervisión debe llevarse a cabo por profesionales que además de los conocimientos y/o aptitudes para el cargo, sepa transmitir el verdadero significado de la supervisión, esto implica tomar las mejores decisiones en los diferentes escenarios, de esta manera lograr la motivación respectiva en el personal y ofrecerle atención de calidad a los pacientes. En tanto (Rivera, 2017), en su artículo señaló que los supervisores deben recibir una formación especializada en trabajos administrativos y gerenciales. Dentro del reglamento de funciones del Minsa, se especifica que esta entidad es la 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 circunstancias de vida de los sectores frágiles de nuestro país.

En el manual de funciones del (Minsa, 2015), específicamente en los artículos 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, para ello debe establecer los procedimientos técnicos y normativos de supervisión y monitoreo así como la generación de instrumentos de evaluación, por ello precisa como estrategia elemental crear dispositivos de supervisión técnica y control de calidad en toda la estructura del sistema como herramienta indispensable para garantizar que se cumplan con los objetivos, metas y actividades vistos en el plan nacional de salud. Por ello, se comprende que la acción fundamental de la supervisión es el establecimiento de mecanismos para contribuir a una mejora continua de calidad, 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 en los diversos actos de la función del personal mediante instrumentos estandarizados y concordados para los diferentes niveles de atención al usuario.

(Robbins & Coulter, 2014), señaló que todo procedimiento o acto administrativo requiere un control sistemático, pues en todo momento la presencia de la supervisión es indispensable como órgano de control de procesos, en ese sentido el autor fundamenta que en la actualidad, se hace indispensable en las instituciones personas competitivas, es decir con capacidad de adaptación de acuerdo a las exigencias en cuanto a los niveles de iniciativa, productividad e innovación, logrando satisfacción al realizar sus labores y logrando un impacto en la calidad de atención hacia el paciente. En tal sentido el (Minsa, 2015), consideró que la gestión de supervisión se convierte en una estrategia de la administración, puesto que adecuadamente aplicada nos va a permitir detectar desviaciones y poder corregirlas de la mejor manera. Por ello, precisa que la condición humana debe ser sensible hacia la forma de las diversas intervenciones teniendo como esencia el mejoramiento de la condición laboral. De igual manera (Galán & De Ávila, 2018), enfatizó la importancia de proponer, formalizar y generar programas específicos de formación en ética y gestión de supervisión para optimizar los estándares de calidad y productividad laboral.

El (Minsa, 2015), señaló que el supervisor debe cumplir con todas las exigencias para desarrollar su labor, con alto conocimiento técnico y administrativo en la solución de problemas, mediante una comunicación con inteligencia emocional y habilidad para informar sobre los procedimientos de observación y conclusión 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. Asimismo (Urdaneta, y otros, 2018), señaló el perfil del gerente como responsable de la gestión supervisión debe prevalecer la aplicación de principios integrales y sistemáticos. A su vez (Casanova, 2015), refirió que el supervisor debe tener un alto grado de capacidad que conlleve a la adaptación del personal especialmente en situaciones de cambio, innovación y reforma para fortalecer el funcionamiento de la organización, así como las metas establecidas en el plan operativo institucional.

(Robbins & Coulter, 2014), refirió que la alta dirección utilizará siempre los elementos adecuados y necesarios para la optimización del desempeño del personal en las organizaciones. Asimismo (Fayol, 1987) describió que el control 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 (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), indicó 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; en esa misma línea (Proestakis & Terrazas, 2017), señaló que la supervisión permite reacondicionar las acciones de manera que se tome la acción correcta para el cumplimiento de lo planeado, tal como se puede realizar en cualquier empresa productiva y que puede ser adecuada a la gestión pública, especialmente cuando se trata del control del personal. Para (Aranda & Galvez Rojas, 2017), la percepción que se tenga de los estilos de supervisión va a depender la satisfacción laboral de los colaboradores.

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 va a determinar la eficiencia del personal y tomar la decisión respectiva cuando la situación lo amerite. Asimismo (Chavez, 2018), refirió que la supervisión tiene una alta implicancia en relación al desempeño laboral que presentan los colaboradores en la organización. De

este modo, la gestión de supervisión requiere del desarrollo de alta competencia humana. Por tanto 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 adelanto 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, debe corresponder a una persona especialista, con alta capacidad de relaciones, manejo técnico de los procedimientos técnico administrativo en servicio, con liderazgo y gran personalidad, así como alta calidad humana. Por lo tanto, en función a los propósitos del Minsa, en la cual se asume las condiciones teóricas de (Puig, 2015) dentro de la valoración de las competencias del servidor de salud. Se consideró en la Gestión de supervisión las siguientes dimensiones.

La dimensión: Actividades básicas, (Puig, 2015), 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. 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.

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 exámenes de salud realizados de forma integral de acuerdo a su especialidad 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 de capacitaciones de UCSF de la institución hacia la población sustentados en las normas y reglamentos bajo el cuidado y responsabilidad del inventario de material y equipo, así como de las actividades realizadas por parte del personal

que deben estar de acuerdo a las necesidades propias de la organización dado que los planes de cambios de puestos de los trabajadores, o modificación de fechas para los descansos pueden afectar de manera sustantiva el cumplimiento de metas propuestas.

Cabe mencionar que estas indicaciones teóricas se plasman en la realidad laboral del personal del hospital 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 o la intervención clínica profesional. Estas acciones de supervisión se esperan 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.

Asimismo la dimensión: Participación en el área, (Puig, 2015), 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 asambleas 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. (Costa, Gigante, Ferrero, & Carolina, 2016) acotaron 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 unidades 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. (Puig, 2015), 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 servicios de apoyo así como las alternativas de solución para los inconvenientes 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.

Del mismo modo la dimensión: Competencia profesional, (Puig, 2015), describió que para realizar una buena supervisión se deben utilizar las herramientas y técnicas adecuadas que faciliten llevar de manera óptima dicha función. La información es uno de los elementos de mayor importancia para que el supervisor pueda realizar de la mejor manera su labor, pues si es precisa, suficiente y oportuna ayudará para salir de cualquier situación de peligro. En este aspecto (Minsa, 2017), señala que para supervisar esta información en las instituciones, se respalda en el sistema de información para la gerencia (MIS) el cual provee a la gerencia la información necesaria en determinados periodos de tiempo. Por ello, la psicología organizacional sustentado por (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), señalaron que las supervisiones del comportamiento, son significativas en la gestión puesto que se trabajan con personas.

Por ello los aportes teóricos conllevan a determinar que la supervisión vista como una acción de control tiene como objetivo fundamental aplicar las sanciones respectivas cuando los empleados trasgredan las normas o reglamentos propios de la organización; no obstante, esto se llevará a cabo después de realizar la investigación de los hechos y determinar los responsables involucrados en la desviación del proceso, aplicando con justicia las medidas disciplinarias. Específicamente en el hospital María Auxiliadora se espera la real connotación de las acciones de mejoramiento de la gestión de supervisión que haya incrementado el bienestar del trabajador.

En relación a la segunda variable tomada para la presente investigación Productividad laboral (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) indicó que la productividad es la relación entre lo producido y los insumos necesarios utilizados para dicha producción. Asimismo (Robbins & Judge, 2009) mencionó que cuanto más capacidad haya, ésta se traducirá en mayor competencia lo cual obliga no solo a reducir costos sino además a mejorar la productividad, así pues resulta imperioso que el recurso humano alcance niveles altos de

rendimiento y poder utilizar eficientemente los recursos, para lograrlo los supervisores de las compañías tienen que identificar los factores que motivan a los colaboradores a ser más eficientes y productivos. Desde el enfoque de (Robbins & Coulter, 2014) además de coincidir con las definiciones antes mencionadas agrega que la productividad está asociada al incremento económico y a la producción en general de la organización, donde la capacidad, la experiencia, la adecuación y/o adaptación a nuevos métodos o medios de producción y de los atributos innatos de la persona van a permitir aumentar la productividad.

Como se puede observar la productividad está asociada a las adaptaciones tecnológicas que se realizan dentro de la organización, de modo que esto pueda optimizar los procesos acorde a la necesidad de los usuarios, como es el caso de las instituciones de salud, en la cual la atención según los propósitos de la gerencia es la de brindar un servicio plus (calidad A1), esta situación indicaría que se cuenta con técnicos, especialistas, auxiliares, servicios administrativos de alta competencia que responde a las exigencias de un hospital. Desde el enfoque de la organización de industrialización (Moyano y Bruque, 2013) definen que la productividad está en la utilización de manera eficiente de los insumos y/o materias primas en el proceso de fabricación o conversión de éstos en productos intermedios o terminados, satisfaciendo de manera óptima no sólo a los clientes externos sino también a los internos de la organización.

En termino generales, (Robbins y Judge, 2009) señaló que la productividad es conseguir “más con menos”, asimismo, (Villamil 2015) la define como la cantidad de recursos que se utiliza para producir. Concibiendo que una de las características resaltantes de la productividad en la organización institucional es la mejora continua, por ello, (Robbins y Judge, 2009) consideran que se trata de realizar el trabajo de manera inteligente combinando los elementos intervinientes (recurso humano, material, y tecnológico), en relación a la cooperación de los involucrados es decir, que los colaboradores realicen un verdadero trabajo en equipo, buscando garantizar la calidad en los proceso y por ende en los productos, pues con ello se atendería de manera óptima a los usuarios. Otra de las características de la productividad de acuerdo con (Trujillo, Silvera, Giraldo, & Palma, 2018) es el manejo de los recursos humanos o fuerzas laborales siendo un tema que toda institución debe cuidar en desarrollar la identidad laboral de los trabajadores ya que debe tener el espíritu de pertenencia de saberse parte de la misma y esto siempre se manifestara en la

consecución de mejores resultados de cuidar los procesos así como de generar ambientes acordes a la naturaleza de la institución.

Con un enfoque basado en la calidad, las diversas instituciones como en el caso de los hospitales considera en base a su misión una serie de indicadores válidos para diversas circunstancias ya que el área de servicio tiene como principio brindar una eficiente calidad de servicio donde el cliente sea el más satisfecho y se espera que este proceso pueda filiar al cliente más aun convirtiéndole en un socio estratégico. Por ello, en los hospitales se tiene como indicadores: (a) Nivel de satisfacción del usuario; (b) Garantía en el desempeño de las responsabilidades relacionadas con las ofertas, el mantenimiento y el auxilio y previsión; (c) Eficiencia en el uso de los recursos, para ello se requiere el conocimiento sustantivo de la tecnología a utilizar; (d) Grado de complacencia y estimulación del personal es decir a mayor valoración se espera que exista mayor compromiso con la producción.

En concordancia con (Robbins y Judge, 2009) el nivel de complacencia de los usuarios se puede medir tomando en cuenta dos consideraciones básicas: (a) correspondencia entre el servicio que se les proporciona y las expectativas que ellos tienen; (b) correspondencia del servicio con las descripciones del diseño. Por ello resumiendo lo antes descrito lo más frecuente en las instituciones es dar mayor importancia al segundo aspecto, aunque no hay la seguridad de tener satisfechos a los clientes. En función a los propósitos del Minsa, en la cual se asume las condiciones teóricas de (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), dentro de la valoración de las competencias del servidor de salud. Se consideró en la productividad laboral las siguientes dimensiones.

La dimensión: Condiciones personales, (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), 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 (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), mencionaron que realizar el trabajo parte de lo más simple hacia lo complejo, por ello considera que el compromiso asumido por los colaboradores es la base que debe de conllevar a la consecución de los objetivos planteados por la organización. 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 auto motivadas es decir que estén dispuestos a realizar el trabajo y sobre todo tengan el convencimiento de que pueden alcanzarlo, para ello deben auto gestionarse 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 (Arévalo, Nájera, & Piñero, 2018), 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 las tareas, esta apertura le facilita que las personas desarrollen las tarea desde lo más simple hacia lo más complejo mostrando naturalidad. (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), añadió a esta concepción precisando que, la eficacia del profesional va a depender de la conducta con mayor o menor intensidad frente a la realización de sus labores. 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 que 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.

En cuanto a la dimensión: Característica del trabajo, (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), 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 la consecución de las metas. (Robbins & Judge, 2009), precisó 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.

Asimismo la dimensión: Relaciones interpersonales, (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), 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. (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), 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; 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. Mediante la presente investigación se busca conocer las diversas situaciones de la gestión de supervisión del personal en el hospital nacional María Auxiliadora en el año 2019 y su incidencia en el nivel de productividad laboral de los profesionales que laboran en dicha

institución, la misma que nos permitirá recapacitar y plantear lineamientos para conseguir optimizar el nivel de productividad laboral.

A consecuencia de lo descrito, se plantean las siguientes interrogantes: como problema general ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?; y como problemas específicos ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?, ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?, ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), señaló que justificar una investigación se refiere a los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio. Así tenemos que desde el aspecto teórico la presente investigación se realiza con el propósito de contribuir al conocimiento existente sobre la gestión de supervisión, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado en las políticas públicas, ya que se estaría demostrando según sea el escenario su incidencia en la productividad del personal. Asimismo, dentro de la justificación práctica, la investigación se realiza porque existe la necesidad de elevar el nivel de desempeño, así como de la eficiencia en los procedimientos de mejoramiento de las capacidades funcionales de los colaboradores del hospital María Auxiliadora, pues en la actualidad se encuentra bajo la modalidad de gestión por competencias en el campo de la salud bajo la jurisdicción del Minsa. Como justificación metodológica, considero que la elaboración y aplicación de los instrumentos demostrando su validez y confiabilidad servirán de guías para otros trabajos de investigación y en otras instituciones de salud.

Como objetivo general del presente estudio se pretendió identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019; y como objetivos específicos, identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de

productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019, identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019, identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

Asimismo se consideró como hipótesis general que, existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019; y como hipótesis específicas que, existe incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019, existe incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019, existe incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019.

II. Método

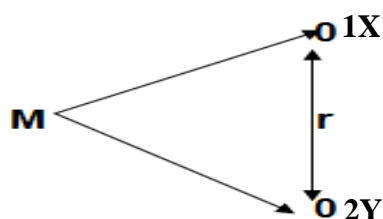
2.1. Tipo y diseño de investigación

Diseño

No Experimental - Transversal

Respecto al diseño no experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 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. 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 gestión de supervisión del personal y productividad laboral dentro del contexto del hospital María Auxiliadora.

Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sanchez, Reyes, & Mejía, 2018)

Dónde:

M: Muestra de Estudio

O1X: Gestión de supervisión del personal

O2Y: Productividad laboral

r: Correlación

Tipo de investigación

Básico descriptivo correlacional causal.

Para el caso se asume la teoría de (Hernández, Fernández, & 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; dado los principios que se proponen dentro del ámbito científico de las variables gestión de supervisión del personal y productividad 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 identificando la causalidad que se presenta en función de la implicancia dentro de un determinado espacio.

2.2. Operacionalización de las variables

En el estudio se consideran dos variables que son las siguientes:

Variable 1: Gestión de supervisión

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Variable 1: Gestión de supervisión

(Puig, 2015), mencionó que la supervisión consiste en verificar que todo se lleve a cabo conforme a lo programado desde la vertiente administrativa en busca de la consecución de objetivos de la institución en relación a la obtención de la máxima eficacia, para lo cual tomó en cuenta tres aspectos, (a) Cumplimiento de actividades básicas; (b) La participación del personal; (c) Competencia profesional.

Definición conceptual

Variable 2: Productividad laboral

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), mencionó que la productividad es la capacidad de obtener el producto deseado, utilizando eficientemente los recursos que le asigna la organización poniendo sus mayores esfuerzos en lograrlo, lo cual involucran tres aspectos, (a) Condiciones personales; (b) Características del trabajo; (c) Relaciones interpersonales.

Definición operacional

La operacionalización de las variables es el proceso de descomposición de la teoría en sus componentes, es decir pasar de un sentido abstracto a un sentido concreto con el propósito de medir, y que sea concurrente con los objetivos de la investigación. Al respecto (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), señaló que la definición operacional constituye un conjunto de procedimientos u operaciones que deben realizarse para medir una variable.

Gestión Administrativa

Variable 1: Gestión de supervisión del personal

Considerando la teoría de (Puig, 2015), señaló que la gestión de supervisión del personal presenta tres dimensiones, considerando tres indicadores para cada uno de los cuales se desprende un total de 27 ítems para recoger datos a nivel perceptivo de las personas involucradas que en este caso se trata de profesionales del hospital María Auxiliadora.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de supervisión del personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Actividades básicas	Orden e higiene	1, 2, 3	Escala: (Numérica Ordinal, de rangos)	Inadecuada [9 - 20]
	Registro de procedimientos básicos	4, 5, 6		Poco adecuada [21 - 32]
	Registro de acciones	7, 8, 9		Adecuada [33 - 45]
Participación en el área	Participación directa en la gestión	10, 11, 12	Niveles: Politómica (1,2,3,4,5) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Inadecuada [9 - 20]
	Integración en el desarrollo del trabajo	13, 14, 15,16,17,18		Poco adecuada [21 - 32]
	Articulación en tareas comunes			Adecuada [33 - 45]
Competencia profesional	Capacidad de registro	19, 20, 21	A veces (3)	Inadecuada [9 - 20]
	Capacidad de evaluación interna	22, 23, 24	Casi siempre (4)	Poco adecuada [21 - 32]
	Evaluación de metas	25, 26, 27	Siempre (5).	Adecuada [33 - 45]
General:	Inadecuada: [27 - 62] Poco adecuada: [63 - 99] Adecuada: [100 - 135]			

Nota: Adaptado de (Puig, 2015).

Variable 2: Productividad laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	1, 2, 3,4, 5,	Escala: (Numérica Ordinal, de rangos)	Regular [9 - 20]
	Conocimiento y habilidades	6,7, 8, 9		Bueno [21 - 32]
	Eficiencia y responsabilidad			Excelente [33 - 45]
Características del trabajo	Calidad del trabajo	10, 11, 12,13,	Niveles: Politómica (1,2,3,4,5) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Regular [9 - 20]
	Cantidad del trabajo	14, 15,16, 17,		Bueno [21 - 32]
	Autonomía del trabajo	18		Excelente [33 - 45]
Relaciones interpersonales	Relación empleado-jefe inmediato	19, 20, 21 22, 23, 24	Casi nunca (2) A veces (3)	Regular [9 - 20]
	Retroalimentación del personal	25, 26, 27	Casi siempre (4)	Bueno [21 - 32]
	Participación en la planificación		Siempre (5).	Excelente [33 - 45]
General:	Regular: [27 - 62] Bueno: [63 - 99] Excelente: [100 - 135]			

Nota: Adaptado de (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

En este estudio se define con el aporte de (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), indicaron que la productividad laboral des 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 productividad 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. Población, muestra y muestreo

Población

Para la investigación se consideró como población al personal profesional del hospital María Auxiliadora 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 108 profesionales de la salud en el año 2019.

Tabla 3

Distribución de la población del estudio

Hospital María Auxiliadora	N
Profesionales de la salud	108
Total	108

Fuente: Estadística hospital María Auxiliadora

Muestra

En concordancia con lo precisado por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), se trata de una muestra censal por conveniencia, es decir, se tomó a todos los miembros de la población.

Muestreo

Para este caso se establece que el muestreo corresponde a un muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia, ya que se trabajó con todo el personal profesional del hospital María Auxiliadora con la condición de nombrados y que acudieron a laborar el día que se tomó la recogida de datos.

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

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.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento de gestión de supervisión del personal

Datos generales	
Título:	Escala de determinación de la gestión de supervisión del personal
Autor:	Br. Chalfryd Javier Ochoa Tataje
Procedencia:	Lima – Perú, 2019
Objetivo:	Identificar el nivel percibido sobre la gestión de supervisión del personal de profesionales del hospital María Auxiliadora
Administración:	Individual
Duración:	25 minutos
Significación:	La escala tiene la consistencia del análisis de implicancia de la gestión de supervisión del personal con la productividad 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 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones respecto al nivel percibido de la gestión supervisión del personal

Nota. Elaborado para el estudio

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento de productividad laboral

Datos generales	
Título:	Escala de determinación de la productividad laboral
Autor:	Br. Chalfryd Javier Ochoa Tataje
Procedencia:	Lima – Perú, 2019
Objetivo:	Identificar el nivel de productividad laboral de profesionales del hospital María Auxiliadora.
Administración:	Individual
Duración:	25 minutos
Significación:	La escala tiene la consistencia del análisis de implicancia de la gestión de supervisión del personal con la productividad 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 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones respecto al nivel de productividad laboral

Nota. Elaborado para el estudio

Validez

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), señaló que la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que se pretende. 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.

Tabla 6

Validez del cuestionario sobre gestión de supervisión del personal

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1. Dra. Noemí Mendoza Retamozo	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2. Dr. Jesús Gamarra Canorio	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3. Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil	Hay Suficiencia	Es aplicable

Nota: Tomado de los certificados de validez de contenido de los anexos.

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 7

Validez del cuestionario sobre productividad laboral

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1. Dra. Noemí Mendoza Retamozo	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2. Dr. Jesús Gamarra Canorio	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3. Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil	Hay Suficiencia	Es aplicable

Nota: Tomado de los certificados de validez de contenido de los anexos.

Confiabilidad

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), señala que la confiabilidad de un instrumento de medición es cuando produce resultados consistentes y coherentes.

En este caso se realizó mediante el método de prueba piloto en la cual se reunió a un total de 20 personas (profesionales de la salud) a quienes se les solicitó el desarrollo del cuestionario, con la cual se elaboró una base de datos por cada dimensión, dichos datos se procesaron mediante el estadístico SPSS 25.0 con el propósito de establecer su fiabilidad en función a los estándares propuesto.

Tabla 8

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 9

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

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Actividades básicas	,873	9
Participación en el área	,848	9
Competencia profesional	,809	9
Gestión de supervisión del personal	,865	27

Nota: Resultados SPSS 25.

El reporte propuesto en la tabla 9, 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

gestión de supervisión del personal. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 10

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

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Condiciones personales	,823	9
Características del trabajo	,854	9
Relaciones interpersonales	,807	9
Productividad laboral	,831	27

Nota: Resultados SPSS 25.

En la tabla 10, observamos que las dimensiones condiciones personales, características del trabajo y las relaciones interpersonales, tienen alta confiabilidad. Asimismo, la variable Productividad laboral, de los profesionales del Hospital María Auxiliadora, tiene confiabilidad alta. Por lo que, podemos determinar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.5. Procedimiento

Se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

2.6. Método de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación será el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Baremo y determinación de los niveles de análisis de las variables

Tabla 11

Baremo de medición de la gestión de supervisión del personal

Niveles	Gestión de supervisión del personal	Actividades básicas	Participación en el área	Competencia profesional
Adecuada	100 - 135	33 - 45	33 - 45	33 - 45
Poco adecuada	63 - 99	21 - 32	21 - 32	21 - 32
Inadecuada	27 - 62	9 - 20	9 - 20	9 - 20

Nota: Elaborado para el estudio.

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

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

Nivel B poco adecuada: Son las percepciones de la aplicación como medida coercitiva, poco comunicativa; asimismo 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 12

Baremo de medición de la productividad laboral

Niveles	Productividad laboral	Condiciones personales	Características del trabajo	Relaciones interpersonales
Excelente	100 - 135	33 - 45	33 - 45	33 - 45
Bueno	63 - 99	21 - 32	21 - 32	21 - 32
Regular	27 - 62	9 - 20	9 - 20	9 - 20

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 Bueno: 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.

2.7. 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 diagnóstico relacionado de dos variables para proporcionar recomendaciones de mejoramiento a la excelente dirección del hospital María Auxiliadora, 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. Resultados descriptivos.

Después de recojo de los datos a partir de los instrumentos en la muestra, a continuación, se muestran los resultados por niveles la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo

Tabla 13

Niveles de frecuencias de la gestión de supervisión del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo

Gestión de Supervisión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	inadecuado	44	40,7	40,7	40,7
	Poco adecuado	47	43,5	43,5	84,3
	Adecuado	17	15,7	15,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25.

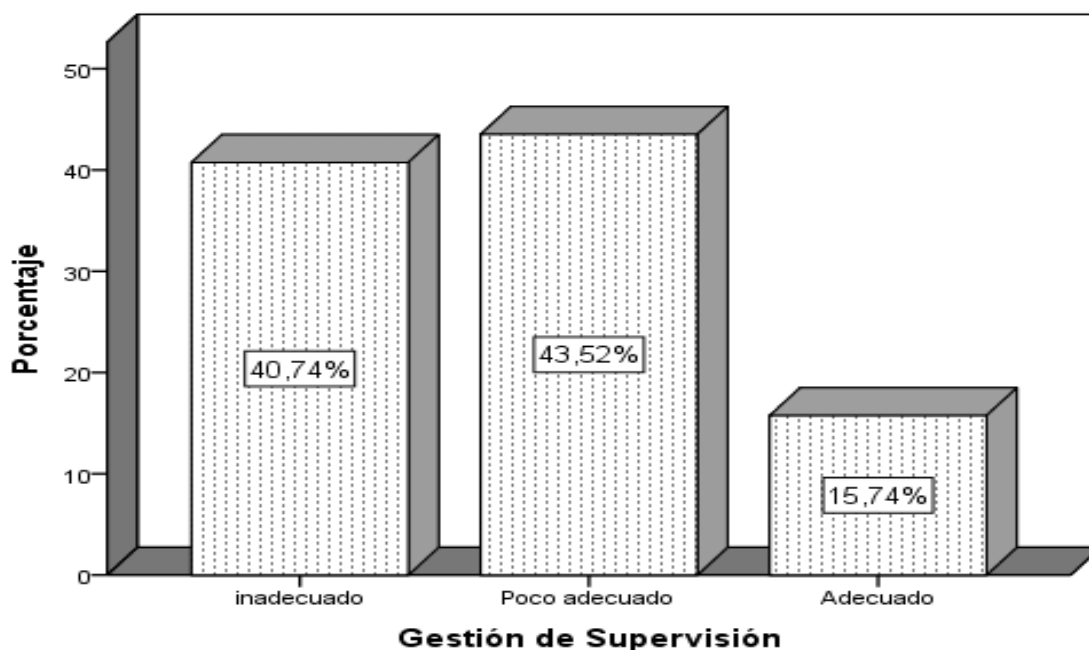


Figura 1. Niveles de frecuencias de la gestión de supervisión del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo

Los resultados que se muestran a continuación muestran los niveles de la gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud, el cual se tiene al 40.74% de los encuestados perciben que el nivel es inadecuado en cuanto a la gestión, sin embargo el 43.53% de los encuestados perciben que el nivel es poco adecuado y el 15.74% del personal perciben que el nivel es adecuado de la gestión de supervisión en la

productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

Tabla 14

Distribución porcentual de la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo

Productividad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	52	48,1	48,1	48,1
	Bueno	31	28,7	28,7	76,9
	excelente	25	23,1	23,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25.

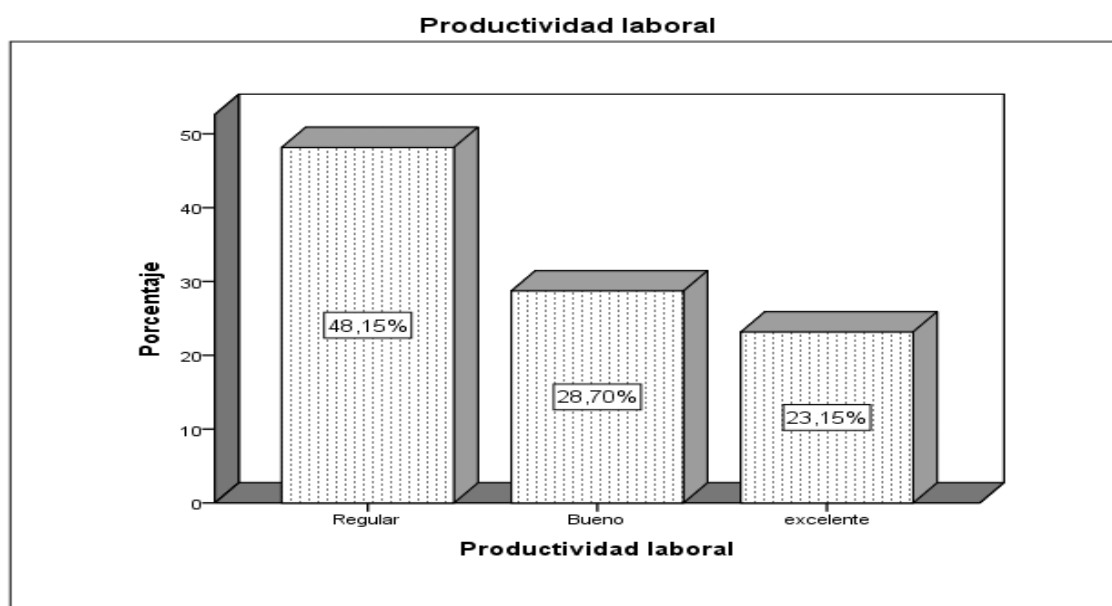


Figura 2. Distribución porcentual de la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles de la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María, se tiene la percepción que el 48.15% de los encuestados perciben que el niveles es regular, sin embargo el 28.70% de los encuestados perciben que el nivel es bueno y el 23.15% perciben que el

nivel es excelente en cuanto a la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora

Resultados de los coeficientes de la gestión de supervisión en la productividad laboral y sus dimensiones

Tabla 15

Presentación de los coeficientes de la gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora y sus dimensiones

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[prod = 1.00]	-.022	.462	.002	1	.962	-.928	.884
	[prod = 2.00]	1.351	.485	7.770	1	.005	.401	2.302
Ubicación	[gest=1.00]	-.756	.557	4.841	1	.005	-1.849	.336
	[gest=2.00]	.586	.532	4.215	1	.002	-.456	1.628
Umbral	[d1 = 1.00]	-2.406	.822	8.560	1	.003	-4.018	-.794
	[d1 = 2.00]	3.815	1.154	10.936	1	.001	1.554	6.076
Ubicación	[gest=1.00]	-.642	.905	4.503	1	.004	-2.416	1.132
	[gest=2.00]	-2.025	.872	5.391	1	.020	-3.735	-.316
Umbral	[d2 = 1.00]	.098	.470	.044	1	.035	-.823	1.019
	[d2 = 2.00]	2.022	.514	15.457	1	.000	1.014	3.029
Ubicación	[gest=1.00]	.029	.550	5.003	1	.059	-1.049	1.106
	[gest=2.00]	1.060	.547	4.759	1	.053	-.012	2.131
Umbral	[d3 = 1.00]	.783	.518	2.290	1	.130	-.231	1.797
	[d3 = 2.00]	2.769	.571	23.471	1	.000	1.648	3.889
Ubicación	[gest=1.00]	1.105	.592	4.484	1	.002	-.055	2.265
	[gest=2.00]	1.776	.595	8.917	1	.003	.610	2.941

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados que se muestran en la tabla, se tienen los coeficientes de la gestión de la supervisión en la productividad; implica que del personal que percibieron que el nivel de la gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciban buen nivel de productividad corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$, en cuanto a que los encuestados que percibieron que el nivel de la gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciban buen nivel a las condiciones personales de productividad corroborado por el coeficiente de Wald mayor

a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$, asimismo el personal que percibieron que el nivel de la gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciban buen nivel a las características de productividad corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$, del personal que percibieron que el nivel de la gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciban buen nivel a las relaciones interpersonales corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$, en el hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

3.2 Análisis inferencial.

De acuerdo a la intencionalidad del estudio, para el análisis de la prueba de hipótesis se asumió a la regresión logística ordinal, quien serán analizados por el coeficiente de la prueba de Nagelkerke; donde se muestra la dependencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

Hipótesis específicas

Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

Tabla 16

Pseudo coeficiente de determinación de la gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora

	Pseudo R cuadrado / Gestión en la			
	productividad laboral	condiciones personales	características de trabajo	relaciones interpersonales
Cox y Snell	0.104	0.133	0.419	0.120
Nagelkerke	0.148	0.125	0.215	0.112
McFadden	0.221	0.213	0.112	0.232

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la a Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora, donde se tiene los coeficientes de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de la productividad laboral se debe al 14.8% de la Gestión de supervisión, asimismo la variabilidad de las condiciones personales se debe al 12.5% de la Gestión de supervisión, por su parte, la variabilidad de las características de trabajo se debe al 21.5% de la Gestión de supervisión, finalmente la variabilidad de las relaciones interpersonales se debe al 11.2% de la Gestión de supervisión en el personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

IV. Discusión

Las acciones planteadas sobre la gestión de supervisión y su incidencia en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora, en la última década se ha implantado, un seguimiento continuo de todas las actividades realizadas del personal, observándose que aparentemente se estarían cumpliendo con todos los procedimientos técnicos administrativos; sin embargo, los datos recogidos muestran que el 40.74% de los encuestados perciben que el nivel es inadecuado, el 43.53% perciben que el nivel es poco adecuado y el 15.74% perciben que el nivel es adecuado de la gestión de supervisión; en la misma línea de análisis con respecto a la productividad laboral, se tiene la percepción que el 48.15% de los encuestados perciben que el niveles es regular, el 28.70% perciben que el nivel es bueno y el 23.15% perciben que el nivel es excelente en cuanto a la productividad

laboral, lo que quiere decir que se cumplen con las tareas programadas a pesar de las deficiencias en la articulación técnica administrativa y en el uso ineficiente de los recursos, lo cual afecta en las condiciones personales y emocionales de los trabajadores quienes tratan de redistribuir los recursos para la atención al usuario.

En ese sentido se concuerda con el estudio de (Eslava, Camelo, Mina, Vásquez, & Mejía, 2018), sobre la supervisión de riesgos que afectan la salud en Colombia, donde el apoyo que soporta el seguimiento a los procesos de atención y su impacto sobre la salud poblacional resultan insuficientes para hacer una adecuada supervisión de los riesgos afectando los niveles de eficiencia del personal hacia la atención de los pacientes. De igual manera (Lorenzo, Rivero, Pérez, & Recio, 2016), en su investigación, señaló que uno de los puntos resaltantes fue la carencia de estrategias para renovar las acciones en cuanto a la gestión de supervisión, incidiendo en el desempeño de desarrollo de actividades de los trabajadores. Asimismo (Benites, y otros, 2016), en su estudio agregó que el porcentaje de cumplimiento normativo ajustado a riesgo en las Ipress difiere por subsector, región y año de supervisión. En esa misma línea (Páez, 2016), llegó a la conclusión que el grado de satisfacción del personal respecto a la gestión de supervisión no se realiza de manera adecuada por lo tanto es medianamente satisfecha. Por otro lado (Bravo, 2017), concluyó que al mejorar la gestión de supervisión se logrará un mejor desempeño del personal lo cual impactará en una mejor atención al usuario.

En cuanto a la incidencia de la gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud, el coeficiente de la prueba de Nagelkerke muestra la dependencia de la variable independiente sobre las condiciones personales, en ese sentido se concuerda con los trabajos de (López & Pomasoncco, 2018), (Pino, 2018), (Quispe, 2017), y (Zapata, 2018), quienes coinciden en las conclusiones de sus respectivos estudios que, si existe una motivación, satisfacción y un clima organizacional bueno va a influir directa y positivamente en las condiciones personales y emocionales de los trabajadores e incrementar los niveles de productividad en las actividades que tienen a cargo. Así (Azañedo, 2018) considera que los factores antes mencionados se deben ejecutar a manera de estrategias y agrega en su estudio que se pueden mejorar las condiciones personales asicomo la productividad incrementándola en un 94% si en la gestión de supervisión se ejecutan estrategias como la implementación de las 5s'. En tanto (Araoz,

2018), concluyó que la supervisión en el sector educativo influye significativamente en la calidad de enseñanza y aprendizaje, lo cual conlleva a optimizar las condiciones personales y académicas de la comunidad estudiantil.

En cuanto a la incidencia de la gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud, el coeficiente de la prueba de Nagelkerke muestra la dependencia de la variable independiente sobre las características de trabajo, en ese sentido, (Zapata, 2018), (Rojas & Velásquez, 2018), (Castillo, 2018), (Durand, 2018) y (Facho, 2017), encuentran una correlación positiva alta y significativa entre sus variables y coinciden en las conclusiones de sus respectivos estudios donde, la supervisión, la administración y el liderazgo en las instituciones, bien llevado y gestionado es determinante para otorgarle confianza, seguridad y autonomía al personal y que pueda realizar su trabajo cumpliendo la meta trazada y con la calidad respectiva, inclusive si hubiere la necesidad de rotar de puesto al servidor, ubicándolo de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y experiencias para obtener un mejor desenvolvimiento, tal como lo manifestó en su estudio (Vidal, 2018). Por otra parte (Jaimes, Luzardo, & Rojas, 2018) y (Díaz, 2018), determinaron que los factores condiciones de trabajo, conducta de grupo y la capacidad de control en los procesos influyen en la productividad del colaborador, es así que al darles seguimiento se deben considerar dichos elementos. En esa vertiente (Rojas & Roa, 2018), en su informe considera a la gestión del conocimiento, control y supervisión como actividad fundamental para el problema histórico de la productividad laboral de acuerdo a las características laborales.

En cuanto a la incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud, el coeficiente de la prueba de Nagelkerke muestra la dependencia de la variable independiente sobre las relaciones interpersonales, en ese sentido, (Oré, 2017) indicó que las relaciones con los compañeros de trabajo son determinantes en la consecución de metas y objetivos en relación a la satisfacción laboral y la productividad. Tal como lo resalta (Vargas, Vizzuett, Amador, Becerra, & Villegas, 2018), en su estudio, donde, los aspectos que influyen negativamente en la productividad, están relacionados principalmente con los factores del salario, ambiente laboral y específicamente en el trato, tanto con sus compañeros como con sus superiores. Desde otro punto de vista (Aquino, Téllez, & Téllez, 2017), determinó a la motivación laboral y relaciones

interpersonales como factor de productividad en las compañías, y propuso que el valor sea atribuido a un factor decisivo para el éxito empresarial, el capital humano, poniendo a disposición de la organización todos sus talentos, habilidades y capacidades para alcanzar sus objetivos. El enfoque de (Vázquez, 2018), en su investigación sobre la reforma estructural y productividad laboral en la industria, pone de manifiesto al capital humano, sus relaciones interpersonales, conocimientos y experiencias en el trabajo.

Y de modo general, (René, 2018), en su estudio sobre la productividad laboral en América Latina, concluyó que es necesario incrementar la recaudación de impuestos en los países de la región y orientarlos hacia una mejor calidad educativa, expandiendo los servicios sociales como medios para incrementar la productividad laboral. De esta forma al tener mayor conocimiento se entenderá mejor los objetivos reales de una verdadera gestión de supervisión en todos sus niveles jerárquicos, así lo manifestó (Rojas R. , 2018), en su estudio la gestión del personal y su correspondencia con el desempeño en el trabajo. También (Alvarado, Custodio, & Vázquez, 2016), analizó la eficiencia y la gestión del proceso de atención del paciente, concluyendo ésta es ineficiente expresado por la mayoría de indicadores con cifras negativas comparados con estándares internacionales y en la normativa institucional.

V. Conclusiones

Primera: Se concluye que: Existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019; pues, del personal que percibieron que el nivel de la gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciban buen nivel de productividad corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de la productividad laboral se debe al 14.8% de la Gestión de supervisión

Segunda: Se concluye que: Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019, pues, de los encuestados que percibieron que el nivel de la

gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciban buen nivel a las condiciones personales de productividad corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de las condiciones personales se debe al 12.5% de la Gestión de supervisión.

Tercera: Se concluye que: Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019, pues, el personal que percibieron que el nivel de la gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciben buen nivel a las características de productividad corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de las características de trabajo se debe al 21.5% de la Gestión de supervisión.

Cuarta: Se concluye que: Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019; pues, del personal que percibieron que el nivel de la gestión de la supervisión es poco adecuado se espera que perciben buen nivel a las relaciones interpersonales corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de las relaciones interpersonales se debe al 11.2% de la Gestión de supervisión.

VI. Recomendaciones

Primera: A los responsables de la gestión de supervisión del hospital María Auxiliadora de Villa María del Triunfo, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación causal de la gestión de supervisión del personal en la productividad laboral, se recomienda tomar en cuenta los procedimientos y niveles del perfil que debe cumplir un supervisor de

este modo pueda realizar mejor su trabajo y en consecuencia ayudar al incremento de los niveles de productividad del personal profesional de salud.

Segunda: A los funcionarios del hospital María Auxiliadora de Villa María del Triunfo, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación causal de la gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad, se recomienda realizar la supervisión respectiva en base a la gestión por resultados incidiendo que el trato debe ser altamente de calidad humana, de este modo ayudar en el crecimiento y desarrollo profesional y mejoramiento en los servicios de salud.

Tercera: A los profesionales de salud del hospital, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación causal de la gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo, se recomienda que se cumpla con 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 profesional del hospital, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación causal de la gestión de supervisión en las relaciones interpersonales, se recomienda reflexionar respecto al comportamiento social, para ello debe realizar convenios interinstitucionales, con universidades y organismos internacionales de la salud como la OMS, a fin de promover cursos de manejo de conflictos y asertividad de modo que esto ayude a mejorar las relaciones interpersonales y se pueda elevar los niveles de productividad.

Referencias

(s.f.).

Alvarado, M., Custodio, E., & Vásquez, E. (2016). *Análisis de la eficiencia y propuesta de gestión del proceso de atención del paciente quirúrgico en la clínica pediátrica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima 2016*. Obtenido de <http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/417>

Aquino, E., Téllez, K., & Téllez, M. (2017). La motivación laboral como factor de productividad en las organizaciones. *Revista Ciencia Administrativa.*, p536-545. 10p. Obtenido de

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=11&sid=51f4d97f-78b6-4ed5-8bdc-f3d24085b2f7%40pdc-v-sessionmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=134418148&db=bsh>

- Aranda, J., & Galvez Rojas, R. (2017). *Percepción de los estilos de supervisión y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017*. Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28179>
- Araoz, C. (2018). *Influencia de la supervisión en la calidad de enseñanza - aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales del Distrito de Langui-canas 2016*. Cusco – Perú. Obtenido de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4070/253T20181042_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, D., Nájera, S., & Piñero, E. (2018). The Influence of the Implementation of Information Technologies in the Productivity of Service Companies. *Información Tecnológica.*, p199-212. 14p. doi:10.4067/S0718-07642018000600199
- Azañedo, M. (2018). *Implementación de las 5s' para mejorar la productividad del almacén de suministros en la empresa Pesquera Cantabria S.A. Coishco, 2018*. Coishco. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25694>
- Benites, V., Saravia, H., Mezones, E., Aquije, A., Villegas, J., Rosell, G., . . . Philipps, F. (2016). Modelo de supervisión basado en el riesgo para instituciones prestadoras de servicios de salud como herramienta para la protección de los derechos en salud en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(3):401-410. doi:10.17843/rpmesp.2016.333.2373
- Bravo, C. (2017). *Monitoreo y supervisión al equipo directivo y su efecto en la gestión del talento humano de las I. E. Públicas de San Luis*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4330>
- Casanova, M. (2015). Supervision, Axis of Change in Educational Systems. *Revista Electronica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educacion*, p7-20, 14p. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=44&sid=ed0d3fc0-1f72-4945-93e5-84f6024bc6be%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=110572035&db=edb>
- Castillo, J. (2018). *Motivación laboral y Productividad de la fuerza de ventas de TRIATHLON S.A.C., LIMA, 2018*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23909>
- Chavez, J. (2018). *Supervisión y desempeño laboral en el área de control de stock, de la empresa Cencosud retail Perú S.A. San Miguel, 2018*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23907>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano Tercera edición*. Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Costa, M., Gigante, C., Ferrero, G., & Carolina, W. (2016). *Supervisión. Dispositivo de entrenamiento de habilidades clínicas*. Editorial Brujas. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=15&sid=eb549598-9387-4983-8c2d-abf44341c85b%40pdc-v-sessionmgr04&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=1446913&db=edsebk>
- Díaz, P. (2018). Internal factors of human resources management, which influence the labor productivity of beef processing in the refrigerator Piquete Cué installed in the city of Limpio, in 2016. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. , p47-58. 12p. doi:10.18004/riics.2018.julio.047-058
- Durand, F. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31929>
- Eslava, J., Camelo, F., Mina, L., Vásquez, M., & Mejía, M. (2018). Analysis of the Response Capacity of the Health Information Systems to Oversee the Risks Affecting the Right to Health in Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*., p1-31. 31p. doi:10.11144/Javeriana.rgsp17-35.acrs
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de lima 2016*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. Buenos aires, Argentina: El ateneo. Obtenido de https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Galán, J., & De Ávila, X. (2018). Ethics and supervision in psychotherapy. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, p28-40, 13p. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=54&sid=41aeb063-a1de-4257-821d-6582ba5309d2%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=131353927&db=edo>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hil. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica.*, p175-186. 12p. doi:10.4067/S0718-07642018000500175
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: The McGraw-Hill Companies, Inc. Obtenido de <http://fernandoswartz.com.ar/descargas/bibliodigital/admin/adminkoontz.pdf>
- López, R., & Pomasoncco, E. (2018). *Satisfacción Laboral y la Productividad en los Trabajadores Red Salud Huamanga 2018*. Huamanga. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28683>
- Lorenzo, A., Rivero, A., Pérez, J., & Recio, F. (2016). Proposal to carry out supervision in nursing based on a documentary collection. *Revista CONAMED.*, p158-163. 6p. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=52&sid=41aeb063-a1de-4257-821d-6582ba5309d2%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=121292695&db=afh>
- Minsa. (2015). *Lineamiento técnicos para la elaboración y publicación de instrumentos técnicos jurídicos, documentos de trabajo*. Lima: Ministerio de salud sin editar.
- Minsa. (2017). *Plan operativo anual*. San Juan de Miraflores. Obtenido de <http://www.hma.gob.pe/pdf/institucional/intGestion/96.pdf>
- Oré, H. (2017). *Productividad y su relación con la compensación laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23866>
- Páez, G. (2016). *Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el Hospital de Chancay en el año 2013*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4818/P%20E1ez_tg.pdf;jsessionid=A56264F75471BE88BA710A7F83843E76?sequence=1
- Peláez, A. (2017). *La supervisión del personal y su incidencia en la productividad del área de fiscalización de la subgerencia de licencias y comercialización; Municipalidad Provincial de Trujillo, años 2016-2017*. Trujillo-Perú. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10510>
- Pino, G. (2018). *Clima Organizacional Y Productividad Laboral En La Sede Administrativa De La Red Asistencial Moquegua – Año 2018*. Moquegua. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31293>
- Proestakis, A., & Terrazas, W. (2017). Research Training and Supervision in Doctoral Programs. *Magis: Revista Internacional de Investigación en Educación*, p85-104, 20p. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=59&sid=41aeb063-a1de-4257-821d->

6582ba5309d2%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT11ZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=127319940&db=edo

- Puig, C. (2015). *La supervisión en la acción social*. Tarragona: Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili. Obtenido de https://www.academia.edu/32162173/La_supervisi%C3%B3n_en_la_acci%C3%B3n_social_C_Puig.pdf
- Quispe, V. (2017). *Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud Puno – 2016*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1145>
- René, L. (2018). La productividad laboral en América Latina. *Estudios Centroamericanos*, p245-275, 31p. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=50&sid=186936a2-ce91-4371-b5d7-49ea33a5af35%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT11ZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=133659904&db=edo>
- Rivera, C. (2017). Proposal of an educational system specialized in educational supervision: Comparative analysis of 13 systems of educational supervision throughout the world. *Journal Educational Innovation*, p165-179, 15p. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=35&sid=186936a2-ce91-4371-b5d7-49ea33a5af35%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT11ZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=128640235&db=edb>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Management* (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Education. Obtenido de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. México: Pearson Education. Obtenido de https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a._ed._Robbins
- Rojas, H., & Roa, V. (2018). Productivity of Chilean Micro and SMEs in the knowledge economy. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías*, p68-85, 18p. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=21&sid=51f4d97f-78b6-4ed5-8bdc-f3d24085b2f7%40pdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT11ZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=131080954&db=edb>
- Rojas, P., & Velásquez, F. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018*. Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28668>
- Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>

- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (U. R. Palma, Ed.) Lima - Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland. (2012). *Adminstración estratégica*. México: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/28414430/Administraci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica_Thompson_18va
- Trujillo, R., Silvera, A., Giraldo, L., & Palma, H. (2018). Humane capital Administration: Business Productivity factor in Small and medium enterprises in Barranquilla. *Utopia y Praxis Latinoamericana.*, p129-143. 15p. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=26&sid=eb549598-9387-4983-8c2d-abf44341c85b%40pdc-v-sessionmgr04&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=132310873&db=afh>
- Urdaneta, D., Nava, N., Yedra, F., Garcés, M., Valles, M., & del Valle, D. (2018). The manager's profile as being responsible for educational supervision. *Revista Panorama*, p47-61. 15p. doi:10.15765/pnrm.v12i23.1200
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). Labor satisfaction and its influence on productivity. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad.*, p129-153. 25p. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=48&sid=186936a2-ce91-4371-b5d7-49ea33a5af35%40pdc-v-sessionmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=134536878&db=afh>
- Vázquez, R. (2018). Structural Change and Labor Productivity in the Industrial Sector. A Global Scope Analysis. *Trimestre Económico.*, p277-310. 34p. . doi:10.20430/ete.v85i338.310
- Veloz, S., Serrano, K., Mejía, M., & Lara, L. (2017). Factors related to the development of educational supervision in Higher Education institutions. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, p1-15, 15p. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=68&sid=41aeb063-a1de-4257-821d-6582ba5309d2%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=125513070&db=edb>
- Vidal, Y. (2018). *Rotación de personal y productividad laboral en la empresa Algodonera S.A., Ate Vitarte, 2017*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24113>
- Villavicencio, R., & Luna, E. (January 2017). Desarrollo de un cuestionario de evaluación de la competencia de supervisión clínica en Medicina. *Revista iberoamericana de educación superior*, 8(22):144-162.

Zapata, L. (2018). *Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Mariscal Nieto. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27162>

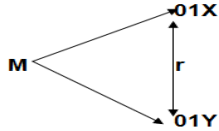
Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019

AUTOR: Br. Chalfrayd Javier Ochoa Tataje

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables: Dimensiones e Indicadores																																																								
<p>Problema general ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019?</p>	<p>Objetivo general Identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p> <p>Objetivo específico 2 Identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p> <p>Objetivo específico 3 Identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p>	<p>Hipótesis general Existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales de productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019</p>	<p>Variable 1: Gestión de Supervisión</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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">Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). Niveles Adecuada Poco adecuada Inadecuada Intervalos 100 – 135 63 – 99 27 – 62</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="3">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>Articulación en tareas comunes</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Competencia profesional</td> <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>Evaluación de metas</td> <td>25, 26, 27</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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 rowspan="5">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).</td> <td rowspan="2">Excelente: 100 - 135</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento y habilidades</td> <td>4, 5, 6</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia y responsabilidad</td> <td>7, 8, 9</td> <td>Buena: 63 - 99</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Características del trabajo</td> <td>Calidad del trabajo</td> <td>10, 11, 12</td> <td rowspan="3">Regular 27 - 62</td> </tr> <tr> <td>Cantidad del trabajo</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td>Autonomía del trabajo</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Relaciones interpersonales</td> <td>Relación empleado-jefe inmediato</td> <td>19, 20, 21</td> </tr> <tr> <td>Retroalimentación del personal</td> <td>22, 23, 24</td> </tr> <tr> <td>Participación en la planificación</td> <td>25, 26, 27</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles Intervalos	Actividades básicas	Orden e higiene	1, 2, 3	Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). Niveles Adecuada Poco adecuada Inadecuada Intervalos 100 – 135 63 – 99 27 – 62	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	Articulación en tareas comunes	16, 17, 18	Competencia profesional	Capacidad de registro	19, 20, 21	Capacidad de evaluación interna	22, 23, 24	Evaluación de metas	25, 26, 27	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	1, 2, 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 100 - 135	Conocimiento y habilidades	4, 5, 6	Eficiencia y responsabilidad	7, 8, 9	Buena: 63 - 99	Características del trabajo	Calidad del trabajo	10, 11, 12	Regular 27 - 62	Cantidad del trabajo	13, 14, 15	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	Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). Niveles Adecuada Poco adecuada Inadecuada Intervalos 100 – 135 63 – 99 27 – 62																																																								
	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																																																									
	Articulación en tareas comunes	16, 17, 18																																																									
Competencia profesional	Capacidad de registro	19, 20, 21																																																									
	Capacidad de evaluación interna	22, 23, 24																																																									
	Evaluación de metas	25, 26, 27																																																									
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango																																																							
Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	1, 2, 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 100 - 135																																																							
	Conocimiento y habilidades	4, 5, 6																																																									
	Eficiencia y responsabilidad	7, 8, 9		Buena: 63 - 99																																																							
Características del trabajo	Calidad del trabajo	10, 11, 12		Regular 27 - 62																																																							
	Cantidad del trabajo	13, 14, 15																																																									
	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 causal. 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 Gestión de supervisión y productividad 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 Gestión de supervisión y productividad laboral dentro del contexto del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo.</p> <p>Gráficamente se denota:</p>  <p>Dónde: M: Muestra de Estudio X: Gestión de supervisión Y: productividad laboral</p>	<p>Población La población está conformada por el total del personal profesional de la salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo, en este caso se trata de 108 sujetos de estudio.</p> <p>Muestra En concordancia con lo precisado por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), se trata de una muestra censal por conveniencia, es decir, se tomó a todos los miembros de la población.</p> <p>Muestreo Para este caso se establece que el muestreo corresponde a un muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia, ya que se trabajó con todo el personal profesional del hospital María Auxiliadora con la condición de nombrados y que acudieron a laborar el día que se tomó la recogida de datos.</p>	<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: Cuestionarios. 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 Nagelkerke.</p>

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BASICO.

NIVEL: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL CAUSAL.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL Y TRANSVERSAL.

ENFOQUE: CUANTITATIVO

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: HIPOTÉTICO DEDUCTIVO.

Anexo 2: Instrumentos de medición
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO GESTIÓN DE SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

Estimado (a) participante.

En el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión de Supervisión del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019 para lo cual 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: GESTIÓN DE SUPERVISIÓN DEL PERSONAL						
	DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES BÁSICAS	S	CS	AV	CN	N
1	Observa que se utiliza el uniforme de acuerdo a normas establecidas.					
2	Observa orden y limpieza en la presentación personal					
3	Considera que se cumple con las normas de puntualidad y asistencia					
4	Considera que se realizan reuniones con el personal con actas de evidencia					
5	Opina que se elaboran las notas e informes de forma: clara, completa, y oportuna					
6	Piensa que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo					
7	Estima que hay participación en el cumplimiento de las normativas emitidas con enfoque familiar y comunitario					
8	Cree que se realiza el análisis integral en conjunto con las redes de control familiares					
9	Considera que se conoce la población según grupo de dispensarización en su área de responsabilidad asignada y está actualizada					
DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN EL ÁREA						
10	Observa que se participa en asamblea comunitarias y otras actividades (actas)					
11	Percibe que se participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta					
12	Cree que hay participación en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)					
13	Considera que se realiza el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinación con las redes de control.					
14	Observa que se 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	Percibe que hay participación en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.					
16	Observa que hay participación en reuniones administrativas del servicio asignado					
17	Cree que se coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural					
18	Cree que se cuenta con informes de supervisión realizadas al personal bajo su cargo					
	DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROFESIONAL					
19	Cree que se cumple oportunamente con las actividades programadas (según programación mensual)					
20	Considera que se brinda asistencia profesional de acuerdo a la demanda					
21	Percibe que se realizan anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales					
22	Observa que se realizan supervisiones al personal					
23	Considera que se cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación					
24	Observa programación y cumplimiento de plan de monitoreo y supervisión mensual.					
25	Cree que se evalúa semestralmente al personal					
26	Percibe que se utiliza medidas de Bioseguridad.					
27	Observa que se lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados					

¡Muchas gracias!

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado (a) participante:

El presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019, 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: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN: CONDICIONES PERSONALES		S	CS	AV	CN	N
1	Percibe que se llega puntualmente al trabajo.					
2	Observa que se cumple con el horario de trabajo.					
3	Cree que se tiene dificultades para realizar el trabajo por falta de conocimiento					
4	Considera que se tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto					
5	Cree que se interesan por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
6	Cree que se puede emprender las actividades, sin esperar que se lo indiquen.					
7	Observa que se resuelven los problemas relacionados con las tareas, sin recurrir a los demás					
8	Piensa que se puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.					
9	Observa que se trata de imponer puntos de vista sobre los demás compañeros de trabajo.					
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO						
10	Considera que se lleva demasiado tiempo realizar alguna tarea					
11	Cree que el trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades					
12	Considera que se mantiene un ritmo de trabajo sostenido.					
13	Observa que el personal se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.					
14	Percibe que se trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.					
15	Cree que se cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
16	Observa que se pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.					

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

¡Muchas gracias!

Anexo 3: Validez de contenido

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: ACTIVIDADES BÁSICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Observa que se utiliza el uniforme de acuerdo a normas establecidas.							
2	Observa orden y limpieza en la presentación personal							
3	Considera que se cumple con las normas de puntualidad y asistencia							
4	Considera que se realizan reuniones con el personal con actas de evidencia							
5	Opina que se elaboran las notas e informes de forma: clara, completa, y oportuna							
6	Piensa que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo							
7	Estima que hay participación en el cumplimiento de las normativas emitidas con enfoque familiar y comunitario							
8	Cree que se realiza el análisis integral en conjunto con las redes de control familiares							
9	Considera que se 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	Observa que se participa en asamblea comunitarias y otras actividades (actas)							
11	Percibe que se participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta							
12	Cree que hay participación en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)							
13	Considera que se realiza el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinación con las redes de control.							
14	Observa que se 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	Percibe que hay participación en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.							
16	Observa que hay participación en reuniones administrativas del servicio asignado							
17	Cree que se coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural							
18	Cree que se cuenta con informes de supervisión realizadas al personal bajo su cargo							
	DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cree que se cumple oportunamente con las actividades programadas (según programación mensual)							
20	Considera que se brinda asistencia profesional de acuerdo a la demanda							
21	Percibe que se realizan anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales							
22	Observa que se realizan supervisiones al personal							
23	Considera que se cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación							
24	Observa programación y cumplimiento de plan de monitoreo y supervisión mensual.							
25	Cree que se evalúa semestralmente al personal							
26	Percibe que se utiliza medidas de Bioseguridad.							
27	Observa que se lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados							

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 PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES PERSONALES							
1	Percibe que se llega puntualmente al trabajo.							
2	Observa que se cumple con el horario de trabajo.							
3	Cree que se tiene dificultades para realizar el trabajo por falta de conocimiento							
4	Considera que se tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto							
5	Cree que se interesan por dar su punto de vista en la toma de decisiones							
6	Cree que se puede emprender las actividades, sin esperar que se lo indiquen.							
7	Observa que se resuelven los problemas relacionados con las tareas, sin recurrir a los demás							
8	Piensa que se puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.							
9	Observa que se trata de imponer puntos de vista sobre los demás compañeros de trabajo.							
	DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera que se lleva demasiado tiempo realizar alguna tarea							
11	Cree que el trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades							
12	Considera que se mantiene un ritmo de trabajo sostenido.							
13	Observa que el personal se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.							
14	Percibe que se trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.							
15	Cree que se cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.							
16	Observa que se pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.							
17	Piensa que cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.							
18	Cree que se tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.							
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Percibe que todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.							
20	Piensa que su Jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda.							
21	Considera que ¿Es alentado por sus aciertos? ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?							
22	Hace “suyos” los problemas de trabajo de sus compañeros							
23	Percibe que el Jefe informa periódicamente si el trabajo está bien hecho.							
24	Cree que se toman decisiones importantes sin consultarlo.							
25	Observa que se participa en la elaboración de los planes de trabajo.							
26	Cree que se conoce los programas de trabajo de su área							
27	Considera necesario algún incentivo no económico por el 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 4: Base de datos de prueba piloto

Variable 1: GESTIÓN DE SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

N°	ACTIVIDADES BÁSICAS									PARTICIPACION EN EL ÁREA									COMPETENCIA PROFESIONAL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	4	4	2	1	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3
2	4	3	2	2	1	1	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	1	5	5	4	3	2	2	2	5
3	4	1	3	2	2	1	2	4	3	4	1	3	2	4	1	3	2	2	3	3	4	4	1	3	2	2	1
4	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
5	3	3	1	5	5	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
6	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
7	3	5	1	5	1	1	2	4	3	3	5	1	5	3	5	1	5	3	3	3	5	3	5	1	5	3	4
8	4	5	4	4	1	1	1	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3
9	1	3	2	1	3	2	5	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	4	1	3	2	1	1	4
10	5	4	3	5	2	2	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	2	2	4	5	5	4	3	5	2	4
11	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2
12	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
13	4	1	1	2	2	3	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	1	2	1	2
14	4	1	1	2	2	2	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	4	4	1	1	2	1	2
15	3	5	1	5	3	3	3	3	4	3	5	1	5	3	5	1	5	3	4	5	5	3	5	1	5	3	4
16	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3
17	3	3	2	1	1	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	4	4	3	3	2	1	1	4
18	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
20	5	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3

Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	CONDICIONES PERSONALES									CARACTERISTICAS DEL TRABAJO								RELACIONES INTERPERSONALES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	3	4	4	
2	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	
3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	3	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4
7	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2
8	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
9	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4
10	4	4	5	5	1	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4
12	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3
13	4	5	3	5	2	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	2	2
14	1	1	3	1	4	1	1	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	4	4	3
15	1	1	3	1	4	1	1	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	3	3	1	3	1	4	4	5	5
16	4	3	2	2	4	3	2	2	1	1	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2
17	4	5	3	4	2	5	4	3	2	3	3	5	3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	2	2	4	3
18	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	4	4	3
19	4	3	4	4	1	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4

Anexo 5: Base de datos de la Muestra

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DE SUPERVISIÓN DEL PERSONAL																										
	ACTIVIDADES BÁSICAS									PARTICIPACION EN EL ÁREA									COMPETENCIA PROFESIONAL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	1	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3
2	2	1	5	3	1	1	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	1	5	5	4	3	2	2	2	5
3	2	2	4	3	2	1	2	4	3	4	1	3	2	4	1	3	2	2	3	3	4	4	1	3	2	2	1
4	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
6	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
7	5	1	2	2	2	1	2	4	3	3	5	1	5	3	5	1	5	3	3	3	5	3	5	1	5	3	4
8	4	1	4	5	1	1	1	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3
9	1	3	4	2	5	2	5	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	4	1	3	2	1	1	4
10	5	2	5	4	4	2	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	2	2	4	5	5	4	3	5	2	4
11	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2
12	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
13	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	1	2	1	2
14	2	2	4	2	3	2	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	4	4	1	1	2	1	2
15	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	1	5	3	5	1	5	3	4	5	5	3	5	1	5	3	4
16	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3
17	1	1	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	4	4	3	3	2	1	1	4
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
20	4	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3
21	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
22	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
23	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
24	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
25	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
26	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
27	5	1	2	2	2	1	2	4	3	3	5	1	5	3	5	1	5	3	3	3	5	3	5	1	5	3	4
28	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
29	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	1	2	1	2
30	2	2	4	2	3	2	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	4	4	1	1	2	1	2
31	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	1	5	3	5	1	5	3	4	5	3	5	1	5	3	4	4
32	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3
33	1	1	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	4	4	3	3	2	1	1	4
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
36	4	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3

37	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
38	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
39	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
40	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
41	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
42	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
43	5	1	2	2	2	1	2	4	3	3	5	1	5	3	5	1	5	3	3	3	5	3	5	1	5	3	4
44	4	1	4	5	1	1	1	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
46	4	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3
47	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
48	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
49	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
50	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
51	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
52	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
53	5	1	2	2	2	1	2	4	3	3	5	1	5	3	5	1	5	3	3	3	5	3	5	1	5	3	4
54	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	3	4	4	3
55	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	1	2	1	2
56	2	2	4	2	3	2	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	4	4	1	1	2	1	2
57	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	1	5	3	5	1	5	3	4	5	5	3	5	1	5	3	4
58	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3
59	1	1	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	4	4	3	3	2	1	1	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
61	4	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3
62	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
63	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
64	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
65	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2
66	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1
67	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4
68	5	1	2	2	2	1	2	4	3	3	5	1	5	3	5	1	5	3	3	3	5	3	5	1	5	3	4
69	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	3	4	5	3
70	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	1	2	1	2
71	2	2	4	2	3	2	3	4	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	4	4	1	1	2	1	2
72	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	1	5	3	5	1	5	3	4	5	5	3	5	1	5	3	4
73	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3
74	1	1	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	4	4	3	3	2	1	1	4
75	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2

78	4	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	
79	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2	
80	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1	
81	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	
82	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2	2	
83	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	1	5	3	3	1	5	1	5	5	4	3	3	1	5	1	1	
84	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4

N°	CONDICIONES PERSONALES								VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL										RELACIONES INTERPERSONALES								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2
2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	4	3
3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5
4	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2
5	3	3	5	3	4	5	4	3	2	3	3	5	3	4	4	2	2	4	4	3	5	3	4	2	2	4	3
6	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	3
7	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
9	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3
10	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2
11	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3
12	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5
13	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2
14	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3
15	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2
16	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3
17	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5
18	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2
19	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
21	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3
22	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2
23	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3
24	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5
25	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	3	1	4	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2
26	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3
27	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2
28	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3
29	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5

30	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
31	3	3	5	3	4	5	4	3	2	3	3	5	3	4	4	2	2	4	4	3	5	3	4	2	2	4	3	
32	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	3	
33	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
34	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	
35	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2
36	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3
37	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5
38	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
39	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
40	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	
41	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	
42	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5	
43	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
44	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
45	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
46	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
47	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	
48	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	
49	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5	
50	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
51	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
52	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
53	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	
54	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	
55	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5	
56	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
57	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
58	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	
59	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	
60	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5	
61	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
62	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
63	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
64	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
65	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
66	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
67	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	
68	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	
69	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5	
70	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
71	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	

72	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	
73	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	
74	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5	
75	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
76	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
77	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
78	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3
79	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	
80	3	3	1	3	1	1	4	1	3	3	3	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	
81	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	5	
82	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	2	
83	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	
84	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	1	4	2	2	

Anexo 6. Validación de Expertos

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ACTIVIDADES BÁSICAS								
1	Observa que se utiliza el uniforme de acuerdo a normas establecidas.	/		/		/		
2	Observa orden y limpieza en la presentación personal	/		/		/		
3	Considera que se cumple con las normas de puntualidad y asistencia	/		/		/		
4	Considera que se realizan reuniones con el personal con actas de evidencia	/		/		/		
5	Opina que se elaboran las notas e informes de forma: clara, completa, y oportuna	/		/		/		
6	Piensa que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo	/		/		/		
7	Estima que hay participación en el cumplimiento de las normativas emitidas con enfoque familiar y comunitario	/		/		/		
8	Cree que se realiza el análisis integral en conjunto con las redes de control familiares	/		/		/		
9	Considera que se 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	Observa que se participa en asambleas comunitarias y otras actividades (con actas)	/		/		/		
11	Percibe que se participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta	/		/		/		
12	Cree que hay participación en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)	/		/		/		
13	Considera que se realiza el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinación con las redes de control.	/		/		/		
14	Observa que se 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	Percibe que hay participación en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.	/		/		/		
16	Observa que hay participación en reuniones administrativas del servicio asignado	/		/		/		
17	Cree que se coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural	/		/		/		
18	Cree que se cuenta con informes de supervisión realizadas al personal	/		/		/		
DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cree que se cumple oportunamente con las actividades programadas mensualmente	/		/		/		
20	Considera que se brinda asistencia profesional de acuerdo a la demanda	/		/		/		
21	Percibe que se realizan anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales	/		/		/		
22	Observa que se realizan supervisiones al personal	/		/		/		
23	Considera que se cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación	/		/		/		
24	Observa programación y cumplimiento del plan de monitoreo y supervisión mensual.	/		/		/		
25	Cree que se evalúa semestralmente al personal	/		/		/		
26	Percibe que se utiliza medidas de Bioseguridad.	/		/		/		
27	Observa que se lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRA. MENDOZA RETAMOSO NOEMI DNI: 23271871

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

.....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

Dra. Noemí Mendoza Retamozo
DOCENTE EPGUCV

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CONDICIONES PERSONALES								
1	Percibe que el personal llega puntualmente al trabajo.	/		/		/		
2	Observa que el personal cumple con el horario de trabajo.	/		/		/		
3	Cree que se tiene dificultades para realizar el trabajo por falta de conocimiento	/		/		/		
4	Considera que se tienen los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto	/		/		/		
5	Cree que se interesan por dar su punto de vista en la toma de decisiones	/		/		/		
6	Cree que se puede emprender las actividades, sin esperar que se lo indiquen.	/		/		/		
7	Observa que se resuelven los problemas relacionados con las tareas, sin recurrir a los demás	/		/		/		
8	Piensa que se puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.	/		/		/		
9	Observa que se trata de imponer puntos de vista sobre los demás compañeros de trabajo.	/		/		/		
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO								
10	Considera que se lleva demasiado tiempo en realizar alguna tarea	/		/		/		
11	Cree que el trabajo es propicio para el desarrollo de otras capacidades	/		/		/		
12	Considera que se mantiene un ritmo de trabajo sostenido.	/		/		/		
13	Observa que el personal se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.	/		/		/		
14	Percibe que se trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.	/		/		/		
15	Cree que se cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	/		/		/		
16	Observa que se pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	/		/		/		
17	Piensa que cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.	/		/		/		
18	Cree que se tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.	/		/		/		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
19	Percibe que todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.	/		/		/		
20	Piensa que su Jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda.	/		/		/		
21	Considera que es alentado por sus aciertos ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?	/		/		/		
22	Hace "suyos" los problemas de trabajo de sus compañeros	/		/		/		
23	Percibe que el Jefe informa periódicamente si el trabajo está bien hecho.	/		/		/		
24	Cree que se toman decisiones importantes sin consultarlo.	/		/		/		
25	Observa que se participa en la elaboración de los planes de trabajo.	/		/		/		
26	Cree que se conoce los programas de trabajo de su área	/		/		/		
27	Considera necesario algún incentivo no económico por el trabajo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMI DNI: 23271871

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

.....de.....del 2019

- 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



Firma del Experto Informante.

Dra. Noemi Mendoza Retamozo
DOCENTE EPGUCV

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ACTIVIDADES BÁSICAS								
1	Observa que se utiliza el uniforme de acuerdo a normas establecidas.	✓		✓		✓		
2	Observa orden y limpieza en la presentación personal	✓		✓		✓		
3	Considera que se cumple con las normas de puntualidad y asistencia	✓		✓		✓		
4	Considera que se realizan reuniones con el personal con actas de evidencia	✓		✓		✓		
5	Opina que se elaboran las notas e informes de forma: clara, completa, y oportuna	✓		✓		✓		
6	Piensa que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo	✓		✓		✓		
7	Estima que hay participación en el cumplimiento de las normativas emitidas con enfoque familiar y comunitario	✓		✓		✓		
8	Cree que se realiza el análisis integral en conjunto con las redes de control familiares	✓		✓		✓		
9	Considera que se conoce la población según grupo de dispensarización en su área de responsabilidad asignada y está actualizada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN EL ÁREA								
10	Observa que se participa en asambleas comunitarias y otras actividades (con actas)	✓		✓		✓		
11	Percibe que se participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta	✓		✓		✓		
12	Cree que hay participación en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)	✓		✓		✓		
13	Considera que se realiza el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinación con las redes de control.	✓		✓		✓		
14	Observa que se 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	Percibe que hay participación en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.	✓		✓		✓		
16	Observa que hay participación en reuniones administrativas del servicio asignado	✓		✓		✓		
17	Cree que se coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural	✓		✓		✓		
18	Cree que se cuenta con informes de supervisión realizadas al personal	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROFESIONAL								
19	Cree que se cumple oportunamente con las actividades programadas mensualmente	✓		✓		✓		
20	Considera que se brinda asistencia profesional de acuerdo a la demanda	✓		✓		✓		
21	Percibe que se realizan anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales	✓		✓		✓		
22	Observa que se realizan supervisiones al personal	✓		✓		✓		
23	Considera que se cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación	✓		✓		✓		
24	Observa programación y cumplimiento del plan de monitoreo y supervisión mensual.	✓		✓		✓		
25	Cree que se evalúa semestralmente al personal	✓		✓		✓		
26	Percibe que se utiliza medidas de Bioseguridad.	✓		✓		✓		
27	Observa que se lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ESAMARRA CANARIO JESÚS ARÍSTIDES DNI: 10612281

Especialidad del validador: GESTIÓN ADMINISTRATIVA


.....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.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CONDICIONES PERSONALES								
1	Percibe que el personal llega puntualmente al trabajo.	✓		✓		✓		
2	Observa que el personal cumple con el horario de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Cree que se tiene dificultades para realizar el trabajo por falta de conocimiento	✓		✓		✓		
4	Considera que se tienen los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto	✓		✓		✓		
5	Cree que se interesan por dar su punto de vista en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
6	Cree que se puede emprender las actividades, sin esperar que se lo indiquen.	✓		✓		✓		
7	Observa que se resuelven los problemas relacionados con las tareas, sin recurrir a los demás	✓		✓		✓		
8	Piensa que se puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.	✓		✓		✓		
9	Observa que se trata de imponer puntos de vista sobre los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO								
10	Considera que se lleva demasiado tiempo en realizar alguna tarea	✓		✓		✓		
11	Cree que el trabajo es propicio para el desarrollo de otras capacidades	✓		✓		✓		
12	Considera que se mantiene un ritmo de trabajo sostenido.	✓		✓		✓		
13	Observa que el personal se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Percibe que se trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
15	Cree que se cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	✓		✓		✓		
16	Observa que se pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
17	Piensa que cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.	✓		✓		✓		
18	Cree que se tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
19	Percibe que todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.	✓		✓		✓		
20	Piensa que su Jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda.	✓		✓		✓		
21	Considera que es alentado por sus aciertos ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?	✓		✓		✓		
22	Hace "suyos" los problemas de trabajo de sus compañeros	✓		✓		✓		
23	Percibe que el Jefe informa periódicamente si el trabajo está bien hecho.	✓		✓		✓		
24	Cree que se toman decisiones importantes sin consultarlo.	✓		✓		✓		
25	Observa que se participa en la elaboración de los planes de trabajo.	✓		✓		✓		
26	Cree que se conoce los programas de trabajo de su área	✓		✓		✓		
27	Considera necesario algún incentivo no económico por el trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: DR. SAMARRA CANORIO JESUS ARISTIDES DNI: 10612281

Especialidad del validador:..... GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....

.....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.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: ACTIVIDADES BÁSICAS							
1	Observa que se utiliza el uniforme de acuerdo a normas establecidas.	x		x		x		
2	Observa orden y limpieza en la presentación personal	x		x		x		
3	Considera que se cumple con las normas de puntualidad y asistencia	x		x		x		
4	Considera que se realizan reuniones con el personal con actas de evidencia	x		x		x		
5	Opina que se elaboran las notas e informes de forma: clara, completa, y oportuna	x		x		x		
6	Piensa que se verifica la existencia de los documentos administrativos inherentes al cargo	x		x		x		
7	Estima que hay participación en el cumplimiento de las normativas emitidas con enfoque familiar y comunitario	x		x		x		
8	Cree que se realiza el análisis integral en conjunto con las redes de control familiares	x		x		x		
9	Considera que se conoce la población según grupo de dispensarización en su área de responsabilidad asignada y está actualizada	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN EL ÁREA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Observa que se participa en asambleas comunitarias y otras actividades (actas)	x		x		x		
11	Percibe que se participa en la evaluación del sistema de referencia e Inter consulta	x		x		x		
12	Cree que hay participación en la evaluación de los procesos en red a fin de definir intervenciones para mejorar la calidad de la atención (acta)	x		x		x		
13	Considera que se realiza el seguimiento a los pacientes con diferentes patologías según necesidad en coordinación con las redes de control.	x		x		x		
14	Observa que se planifica, organiza y desarrolla la atención extramural en coordinación con las UCSF Básicas de su área de responsabilidad garantizando la prestación de los servicios.	x		x		x		
15	Percibe que hay participación en acciones de prevención de desastre o situaciones de emergencia.	x		x		x		
16	Observa que hay participación en reuniones administrativas del servicio asignado	x		x		x		
17	Cree que se coordina efectivamente con los servicios de apoyo y otros servicios en la solución de problemas intra y extra mural	x		x		x		
18	Cree que se cuenta con informes de supervisión realizadas al personal	x		x		x		
	DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cree que se cumple oportunamente con las actividades programadas mensualmente	x		x		x		
20	Considera que se brinda asistencia profesional de acuerdo a la demanda	x		x		x		
21	Percibe que se realizan anotaciones diariamente en diferentes sistemas estadísticos y gerenciales	x		x		x		
22	Observa que se realizan supervisiones al personal	x		x		x		
23	Considera que se cuenta con instrumentos de supervisión y monitoreo: encuestas, listas de chequeo, guías de observación	x		x		x		
24	Observa programación y cumplimiento de plan de monitoreo y supervisión mensual.	x		x		x		
25	Cree que se evalúa semestralmente al personal	x		x		x		
26	Percibe que se utiliza medidas de Bioseguridad	x		x		x		
27	Observa que se lleva el control del personal capacitado en los diferentes componentes de los servicios asignados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra Rosa Lidia Villalba Arcañel. DNI: 25577916.

Especialidad del validador: Gestión Administrativa.

.....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.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CONDICIONES PERSONALES								
1	Percibe que el personal llega puntualmente al trabajo.	x		x		x		
2	Observa que el personal cumple con el horario de trabajo.	x		x		x		
3	Cree que se tiene dificultades para realizar el trabajo por falta de conocimiento	x		x		x		
4	Considera que se tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto	x		x		x		
5	Cree que se interesan por dar su punto de vista en la toma de decisiones	x		x		x		
6	Cree que se puede emprender las actividades, sin esperar que se lo indiquen.	x		x		x		
7	Observa que se resuelven los problemas relacionados con las tareas, sin recurrir a los demás	x		x		x		
8	Piensa que se puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.	x		x		x		
9	Observa que se trata de imponer puntos de vista sobre los demás compañeros de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO								
10	Considera que se lleva demasiado tiempo realizar alguna tarea	x		x		x		
11	Cree que el trabajo es propicio para el desarrollo de otras capacidades	x		x		x		
12	Considera que se mantiene un ritmo de trabajo sostenido.	x		x		x		
13	Observa que el personal se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.	x		x		x		
14	Percibe que se trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.	x		x		x		
15	Cree que se cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	x		x		x		
16	Observa que se pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	x		x		x		
17	Piensa que cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.	x		x		x		
18	Cree que se tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.	x		x				
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
19	Percibe que todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.	x		x		x		
20	Piensa que su Jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda.	x		x		x		
21	Considera que es alentado por sus aciertos ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?	x		x		x		
22	Hace "suyos" los problemas de trabajo de sus compañeros	x		x		x		
23	Percibe que el Jefe informa periódicamente si el trabajo está bien hecho.	x		x		x		
24	Cree que se toman decisiones importantes sin consultarlo.	x		x		x		
25	Observa que se participa en la elaboración de los planes de trabajo.	x		x		x		
26	Cree que se conoce los programas de trabajo de su área	x		x		x		
27	Considera necesario algún incentivo no económico por el trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Rosa Lidia Villalba Arcañal DNI: 25574916

Especialidad del validador: Gestión Administrativa

.....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.

Anexo 7: Carta de presentación UCV



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 6 de agosto de 2019

Carta P. 341-2019-EPG-UCV-LN

ABOG. JUAN HIGINIO CASTRO MIRANDA
JEFE DE OFICINA DE PERSONAL
Hospital María Auxiliadora

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHALFRYD JAVIER OCHOA TATAJE** identificado con DNI N.º **09826503** y código de matrícula N.º **6000010290**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DE SUPERVISIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL
PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA – VILLA MARÍA DEL
TRIUNFO 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



José Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Señor
Jefe de Recursos Humanos
Hospital María Auxiliadora
Villa María del Triunfo

S. I.

OCHOA TATAJE JAVIER, identificado con DNI 09826503, domiciliado en Jr. Ismael Pagador N° 287, Los Laureles Chorrillos, maestría de la Universidad César Vallejo, manifiesto respetuosamente que vengo realizando el siguiente estudio.

"Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019"

Por lo cual solicito a Usted, vuestra autorización para realizar encuestas relacionadas con mi estudio, en el personal del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo, con el compromiso de proporcionar a vuestro despacho los resultados a la conclusión del mismo.

Sin otro particular, quedo de Usted como su atento y seguro servidor.
Atentamente,

Chorrillos, 05 de julio de 2019




OCHOA TATAJE JAVIER
DNI: 09826503

*Se acepta
y calificar las
encuestas respectivas
06 Julio 2019*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del
Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019

AUTOR:

Br. Chalfryd Javier Ochoa Tataje

(ORCID: 0000-0002-1602-7975)

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Sede Los Olivos

Artículo Científico

1. **TÍTULO:** “Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”
2. **AUTOR:** Br. Chalfryd Javier Ochoa Tataje
3. **RESUMEN:** En la investigación titulada: Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”, el objetivo general de la investigación fue identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional causal, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La población estuvo conformada por 108 profesionales de salud del Hospital María Auxiliadora. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los profesionales de salud. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,865 para la variable: Gestión de supervisión y 0,831 para la variable productividad laboral. Con referencia al objetivo general: identificar la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019, se concluye que existe incidencia significativa de la Gestión de supervisión en la productividad laboral.
4. **PALABRAS CLAVE:** Gestión, supervisión, productividad laboral.
5. **ABSTRACT:** In the research entitled: Management of supervision and labor productivity of the professional health personnel of the María Auxiliadora Hospital - Villa María del Triunfo 2019, the general objective of the research was to identify the incidence of Supervisory Management in the labor productivity of professional personnel of health of the María Auxiliadora Hospital - Villa María del Triunfo 2019. The type of research is basic, the research level is descriptive causal correlational, the design of the research is non-experimental transversal and the approach is quantitative. The sample consisted of 108 health professionals from the María Auxiliadora Hospital. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to health professionals. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha

was used, which went very high in both variables: 0.865 for the variable: Supervision management and 0.831 for the labor productivity variable. With reference to the general objective: to identify the incidence of Supervisory Management on the labor productivity of the professional health personnel of the María Auxiliadora Hospital - Villa María del Triunfo 2019, it is concluded that there is a significant impact of Supervisory Management on labor productivity.

6. **KEYWORDS:** Management, supervision, labor productivity.

7. **INTRODUCCIÓN:** La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre la gestión de supervisión y su incidencia en la productividad del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora distribuidos en distintas áreas y de tratamiento de las especialidades; el procedimiento de control, se realiza con la supervisión directa y programada, además existe acuerdo de intervenciones en los aspectos administrativos, manejo técnico y de desarrollo personal y profesional, siendo un indicador de una alta tasa de reporte sobre procedimientos inadecuados en la gestión de supervisión lo que dificulta la efectividad del cumplimiento de sus funciones. Por tanto, las conclusiones que se generen de esta investigación sirvan como fuente de información para otros estudios y puedan generalizarse e incorporarse en las políticas públicas y al conocimiento científico.

(Eslava, Camelo, Mina, Vásquez, & Mejía, 2018), presentó un estudio sobre la capacidad de respuesta de los sistemas de información para la supervisión de riesgos que afectan la salud en Colombia, en el cual aplicó una metodología transversal, descriptiva, donde los datos que soportan el seguimiento a los procesos de atención y su impacto sobre la salud poblacional resultan insuficientes para hacer una adecuada supervisión de los riesgos. Asimismo, (Lorenzo, Rivero, Pérez, & Recio, 2016), presentó un estudio sobre la supervisión en enfermería, para el cual consultó diversos trabajos publicados en Iberoamérica dentro de los últimos 15 años, donde uno de los puntos resaltantes fue la carencia de estrategias para renovar la supervisión, concluyendo que el método sistemático y universal, como lo es un decálogo de enfermería, adecuadamente gestionado optimiza la revisión de las diligencias del profesional de enfermería.

(Benites, y otros, 2016), en su investigación sobre la supervisión basada en el peligro para instituciones prestadoras de servicios de salud, tomó como muestra el valor promedio del porcentaje de cumplimiento normativo ajustado a riesgo de la Ipress seleccionada, concluyendo que el porcentaje del CNAR difiere por subsector, región y

año de supervisión. En esa misma línea (Bravo, 2017), en su estudio de supervisión y su efecto en el gerenciamiento del talento humano, de tipo básico no experimental, transversal y, correlacional causal comparativo, tomó una muestra de 50 de colaboradores y concluyó que hay una fuerte correspondencia entre las variables y un nivel de dependencia que se puede mejorar y mantener para las instituciones. Asimismo (Azañedo, 2018), en su estudio sobre la ejecución de las 5s' para optimar la productividad, de enfoque cuantitativo experimental, tomó una muestra estadística correspondiente al nivel de productividad en la empresa; concluyó que con la aplicación de la metodología 5s', la productividad aumentó en un 94%.

La primera variable de la presente investigación es Gestión de supervisión, (Puig, 2015) señaló que la gestión de supervisión se inicia con la observación en detalle de los procedimientos que realizan los profesionales 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 salud. De igual manera para (Robbins & Coulter, 2014) refirió que la supervisión es el proceso en que las actividades sean controladas con el fin que se realicen de la forma como fueron planificadas corrigiendo eventuales desviaciones, de ésta manera podemos mencionar 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. Asimismo (Veloz, Serrano, Mejía, & Lara, 2017), mencionaron que los cambios y/o transformaciones en las actividades funcionales de la organización deben ser regulados por un adecuado proceso de gestión de supervisión.

La gestión de supervisión cobra mayor importancia en las instituciones del sector salud, en el caso específico del Ministerio de Salud del Perú (Minsa, 2015), en el manual de procedimientos y funciones de salud, describe que la supervisión debe llevarse a cabo por profesionales que además de los conocimientos y/o aptitudes para el cargo, sepa transmitir el verdadero significado de la supervisión, esto implica tomar las mejores decisiones en los diferentes escenarios, de esta manera lograr la motivación respectiva en el personal y ofrecerle atención de calidad a los pacientes. En tanto (Rivera, 2017), en su artículo señaló que los supervisores deben recibir una formación especializada en trabajos administrativos y gerenciales. Dentro del reglamento de funciones del Minsa, se especifica que esta entidad es la 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 circunstancias de vida de los sectores frágiles de nuestro país.

En función a los propósitos del Minsa, en la cual se asume las condiciones teóricas de (Puig, 2015) dentro de la valoración de las competencias del servidor de salud se consideró en la Gestión de supervisión la dimensión Actividades básicas en las que se deben desarrollar las acciones planificadas en el control del cumplimiento de tareas y funciones del personal, en la cual el grado de orden y nivel registro y de conocimientos de las acciones de su área debe ser la determinante en el desarrollo de las capacidades del personal. (Chiavenato, 2009), 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 sea eliminado. 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.

Asimismo en la dimensión Participación en el área, (Puig, 2015), 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 asambleas 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. (Costa, Gigante, Ferrero, & Carolina, 2016) acotaron 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 unidades básicas de su área de responsabilidad garantizando la prestación de los servicios.

Del mismo modo en la dimensión Competencia profesional, (Puig, 2015), describió que para realizar una buena supervisión se deben utilizar las herramientas y técnicas adecuadas que faciliten llevar de manera óptima dicha función. La información es uno de los elementos de mayor importancia para que el supervisor pueda realizar de la mejor manera su labor, pues si es precisa, suficiente y oportuna ayudará para salir de cualquier

situación de peligro. En este aspecto (Minsa, 2017), señala que para supervisar esta información en las instituciones, se respalda en el sistema de información para la gerencia (MIS) el cual provee a la gerencia la información necesaria en determinados periodos de tiempo. Por ello, la psicología organizacional sustentado por (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), señalaron que las supervisiones del comportamiento, son significativas en la gestión puesto que se trabajan con personas. En relación a la segunda variable tomada para la presente investigación Productividad laboral (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) indicó que la productividad es la relación entre lo producido y los insumos necesarios utilizados para dicha producción. Asimismo (Robbins & Judge, 2009) mencionó que cuanto más capacidad haya, ésta se traducirá en mayor competencia lo cual obliga no solo a reducir costos sino además a mejorar la productividad, así pues resulta imperioso que el recurso humano alcance niveles altos de rendimiento y poder utilizar eficientemente los recursos, para lograrlo los supervisores de las compañías tienen que identificar los factores que motivan a los colaboradores a ser más eficientes y productivos. Desde el enfoque de (Robbins & Coulter, 2014) además de coincidir con las definiciones antes mencionadas agrega que la productividad está asociada al incremento económico y a la producción en general de la organización, donde la capacidad, la experiencia, la adecuación y/o adaptación a nuevos métodos o medios de producción y de los atributos innatos de la persona van a permitir aumentar la productividad.

En función a los propósitos del Minsa, en la cual se asume las condiciones teóricas de (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), dentro de la valoración de las competencias del servidor de salud, se consideró en la productividad laboral la dimensión Condiciones personales que inician con los aspectos que determina la concepción humana en el campo laboral, teniendo como condición la responsabilidad, la puntualidad y el logro de las actividades encomendadas. Para (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), mencionaron que realizar el trabajo parte de lo más simple hacia lo complejo, por ello considera que el compromiso asumido por los colaboradores es la base que conlleva a la consecución de los objetivos planteados por la organización y que la eficacia del profesional va a depender de la conducta con mayor o menor intensidad frente a la realización de sus labores.

En cuanto a la dimensión Característica del trabajo, (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), 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 la consecución de las metas. (Robbins & Judge, 2009), precisó 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.

Asimismo la dimensión Relaciones interpersonales, (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), 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. (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), 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; 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.

A consecuencia de lo descrito, se plantea la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019? De esta forma, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019. Y el objetivo general es: Identificar

la incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019.

- 8. METODOLOGÍA:** El presente trabajo de investigación se rige en los parámetros de la metodología de la investigación científica. El enfoque aplicado es el cuantitativo. El tipo de investigación, que depende del objetivo del trabajo, es descriptivo, correlacional causal. El diseño de investigación es no experimental, transversal. En la población, los sujetos que constituyen las unidades de análisis son los trabajadores del hospital en número de 108. La muestra es toda la población, denominada muestra universal o población censal. La técnica que se ha utilizado en el presente trabajo de investigación es la encuesta, y el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario, elaborado con 27 preguntas directas para cada una de las dos variables. Para medir la respuesta de los participantes se utilizó la escala de Likert con cinco categorías. Los instrumentos han sido validados por Juicio de expertos, con resultado aplicable. La confiabilidad, con el Alfa de Cronbach, de la primera variable fue 0,865; para la segunda, 0.831. Para la autorización, en el recojo de datos, se presentó una solicitud al director de la institución, adjuntando la Carta de Presentación de la UCV. Sin mayores problemas se aplicó el cuestionario en un solo día a todos, con una duración de 25 minutos.
- 9. RESULTADOS:** Los resultados descriptivos muestran que los niveles de la variable gestión de supervisión, de los 108 encuestados se tiene que el 40.74% (44), perciben que el nivel es inadecuado en cuanto a la gestión, sin embargo el 43.53% (47), de los encuestados perciben que el nivel es poco adecuado y el 15.74% (17), del personal perciben que el nivel es adecuado; así mismo en cuanto al resultado de la variable productividad laboral el 48.15% (52) de los encuestados perciben que el nivel es regular, sin embargo el 28.70% (31) de los encuestados perciben que el nivel es bueno y el 23.15% (25) perciben que el nivel es excelente. En cuanto al análisis inferencial, la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la Gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora, donde se tiene los coeficientes de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de la productividad laboral se debe al 14.8% de la Gestión de supervisión, asimismo la variabilidad de las condiciones personales se debe al 12.5% de la Gestión de supervisión, por su parte, la variabilidad de las características de trabajo se debe al 21.5% de la Gestión de supervisión, finalmente la variabilidad de las relaciones

interpersonales se debe al 11.2% de la Gestión de supervisión en el personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora - Villa María del Triunfo – 2019.

10. **DISCUSIÓN:** Después de obtener los resultados de la presente investigación y luego de haber comparado con los antecedentes, se verifica que éstos confirman las hipótesis planteadas. Los trabajos consultados coinciden con los resultados del trabajo de investigación, en el sentido de que existe incidencia de la gestión de supervisión en la productividad laboral del personal profesional de salud del hospital María Auxiliadora, no obstante que algunos trabajos corresponden a realidades y contextos diferentes.
11. **CONCLUSIONES:** Existe incidencia de la Gestión de supervisión en la productividad laboral, corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de la productividad laboral se debe al 14.8% de la Gestión de supervisión. Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las condiciones personales, corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de las condiciones personales se debe al 12.5% de la Gestión de supervisión. Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las características de productividad del trabajo, corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de las características de trabajo se debe al 21.5% de la Gestión de supervisión. Existe incidencia de la Gestión de supervisión en las relaciones interpersonales, corroborado por el coeficiente de Wald mayor a 4.00 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$; en cuanto a la prueba de regresión logística ordinal pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del coeficiente de Nagelkerke mostrándose que la variabilidad de las relaciones interpersonales se debe al 11.2% de la Gestión de supervisión.

12. Referencias

(s.f.).

Azañedo, M. (2018). *Implementación de las 5s' para mejorar la productividad del almacén de suministros en la empresa Pesquera Cantabria S.A. Coishco, 2018.* Coishco. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25694>

- Benites, V., Saravia, H., Mezones, E., Aquije, A., Villegas, J., Rosell, G., . . . Philipps, F. (2016). Modelo de supervisión basado en el riesgo para instituciones prestadoras de servicios de salud como herramienta para la protección de los derechos en salud en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(3):401-410. doi:10.17843/rpmesp.2016.333.2373
- Bravo, C. (2017). *Monitoreo y supervisión al equipo directivo y su efecto en la gestión del talento humano de las I. E. Públicas de San Luis*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4330>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano Tercera edición*. Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Costa, M., Gigante, C., Ferrero, G., & Carolina, W. (2016). *Supervisión. Dispositivo de entrenamiento de habilidades clínicas*. Editorial Brujas. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=15&sid=eb549598-9387-4983-8c2d-abf44341c85b%40pdc-v-sessionmgr04&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=1446913&db=edsebk>
- Eslava, J., Camelo, F., Mina, L., Vásquez, M., & Mejía, M. (2018). Analysis of the Response Capacity of the Health Information Systems to Oversee the Risks Affecting the Right to Health in Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud.*, p1-31. 31p. doi:10.11144/Javeriana.rgsp17-35.acrs
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: The McGraw-Hill Companies, Inc. Obtenido de <http://fernandoswartz.com.ar/descargas/bibliodigital/admin/adminkoontz.pdf>
- Lorenzo, A., Rivero, A., Pérez, J., & Recio, F. (2016). Proposal to carry out supervision in nursing based on a documentary collection. *Revista CONAMED.*, p158-163. 6p. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=52&sid=41aeb063-a1de-4257-821d-6582ba5309d2%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=121292695&db=afh>
- Minsa. (2015). *Lineamiento técnicos para la elaboración y publicación de instrumentos técnicos jurídicos, documentos de trabajo*. Lima: Ministerio de salud sin editar.
- Minsa. (2017). *Plan operativo anual*. San Juan de Miraflores. Obtenido de <http://www.hma.gob.pe/pdf/institucional/intGestion/96.pdf>
- Puig, C. (2015). *La supervisión en la acción social*. Tarragona: Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili. Obtenido de https://www.academia.edu/32162173/La_supervisi%C3%B3n_en_la_acci%C3%B3n_social_C_Puig.pdf
- Rivera, C. (2017). Proposal of an educational system specialized in educational supervision: Comparative analysis of 13 systems of educational supervision

throughout the world. *Journal Educational Innovation*, p165-179, 15p. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=35&sid=186936a2-ce91-4371-b5d7-49ea33a5af35%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=128640235&db=edb>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Management* (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Education. Obtenido de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. México: Pearson Education. Obtenido de https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a._ed._Robbins

Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland. (2012). *Administración estratégica*. México: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/28414430/Administraci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica_Thompson_18va

Veloz, S., Serrano, K., Mejía, M., & Lara, L. (2017). Factors related to the development of educational supervision in Higher Education institutions. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, p1-15, 15p. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=68&sid=41aeb063-a1de-4257-821d-6582ba5309d2%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=125513070&db=edb>

Anexo 9:

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

Yo, Chalfryd Javier Ochoa Tataje, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09826503, con el artículo titulado: “Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019”, 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 auto plagiado; 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), auto plagio (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 Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 3 de agosto del 2019



Chalfryd Javier Ochoa Tataje

DNI 09826503

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019**" del (de la) estudiante **Chalfryd Javier Ochoa Tataje** , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de julio 2019



Angel Salvatierra Melgar
DNI: 19873533



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

¹ Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital Mario Auxiliadora - Villa María del Triunfo 2019

² TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Dr. Chalfray Javier Ochoa Tatuje
(ORCID: 0000-0002-1602-7975)

ASESOR:
Dr. Ángel Salvañero Melgar
(ORCID: 0000-0003-2817-630X)

³ LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

Lima Perú

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 5 %
3	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante 1 %
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet <1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante <1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante <1 %
7	www.oit.org.pe Fuente de Internet <1 %
8	repositorio.une.edu.pe <1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

OCHOA TATAJE CHALFRYD JAVIER

D.N.I. : 09826503

Domicilio : JR. ISMAEL PAGADOR 287 URB. LOS LAURELES - CHORRILLOS

Teléfono : Fijo : 2511454 Móvil : 956953185

E-mail : chalinter@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[X] Tesis de Posgrado

[X] Maestría [] Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

OCHOA TATAJE CHALFRYD JAVIER

Título de la tesis:

GESTIÓN DE SUPERVISIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL

DE SALUD DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA - VILLA MARÍA DEL TRIUNFO 2019

Año de publicación : 2019

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

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

Firma : [Signature]

Fecha : 28 DE AGOSTO DE 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHALFRYD JAVIER OCHOA TATAJE

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DE SUPERVISIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL

PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA -

VILLA MARÍA DEL TRIUNFO 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN