



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de
un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Velez Ulloa, Solange Lilibeth (ORCID: 0000-0001-8328-8860)

ASESORA:

Dra. Diaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios, por ser mi guía y darme la fuerza para cumplir esta meta.

A mis padres Bolívar Vélez y Blanca Ulloa, quienes han sido mis pilares para seguir adelante, por estar conmigo y apoyarme siempre en cada etapa de mi vida.

A mis hermanos Angerling, Katherine, y Luis, por apoyarme incondicionalmente y motivarme en todo momento.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud y permitirme llegar hasta donde estoy ahora.

A mis familiares y amigos quienes confiaron en mí, y me motivaron a cumplir mis sueños.

A la Universidad César Vallejo por ser la casa de estudio que me brindo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.

A la Dra. Maribel Díaz, que con sus conocimientos me guío e inculco a persistir con el trabajo de investigación para no rendirme y culminar el proceso.

Al Distrito de Salud 12D04, por abrirme las puertas para realizar la investigación en el Hospital del Cantón Ventanas.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimiento.....	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio.....	22
Tabla 2. Evaluación de la validez de instrumentos de supervisión y desempeño laboral.....	24
Tabla 3. Confiabilidad de instrumentos.....	25
Tabla 4. Nivel de supervisión percibidos por el personal de salud.....	27
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de supervisión.....	28
Tabla 6. Nivel de desempeño laboral percibidos por el personal de salud.....	29
Tabla 7. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud.....	30
Tabla 8. Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones de Supervisión y Desempeño Laboral.....	31
Tabla 9. Correlación entre supervisión y desempeño laboral.....	32
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral.....	33
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral.....	34
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral.....	35
Tabla 13. Baremos de la variable supervisión.....	68
Tabla 14. Baremos de la variable desempeño laboral.....	71
Tabla 15. Coeficiente de confiabilidad de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario.....	74
Tabla 16. Estadística de confiabilidad individual variable supervision.....	75
Tabla 17. Coeficiente de confiabilidad de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario.....	76
Tabla 18. Estadística de confiabilidad individual variable desempeño laboral.....	77
Tabla 19. Género del personal de salud.....	83
Tabla 20. Edad del personal de salud.....	83
Tabla 21. Profesión del personal de salud.....	84
Tabla 22. Tipo de contrato del personal de salud.....	85
Tabla 23. Tiempo de servicio del personal de salud.....	86

Índice de figuras

Figura 1.	Niveles de supervisión.....	27
Figura 2.	Niveles de las dimensiones de supervisión.....	28
Figura 3.	Nivel de desempeño laboral del personal de salud.....	29
Figura 4.	Niveles de las dimensiones del desempeño laboral.....	30
Figura 5.	Género del personal de salud.....	83
Figura 6.	Edad del personal de salud.....	84
Figura 7.	Profesión del personal de salud.....	85
Figura 8.	Tipo de contrato del personal de salud.....	86
Figura 9.	Tiempo de servicio del personal de salud.....	86

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022. Empleando una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 80 profesionales de salud; la muestra fue la misma que la población. La técnica utilizada fue la encuesta para recolectar la información y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable, mismos que fueron validados a través de juicios de expertos y sometidos a la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron, 0,957 para el cuestionario de supervisión y 0,957 para la escala de rendimiento laboral individual (IWPQ). Los datos recolectados fueron procesados por medio del análisis estadístico inferencial, donde se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Obteniendo como resultado, un coeficiente de correlación ($Rho=0,554$; $p<0,000$), concluyendo que existe relación positiva moderada entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de salud.

Palabras clave: Supervisión, desempeño laboral, control.

Abstract

The present research was realized with an to determine the relationship between the supervision and work performance in the health personnel of a Hospital of the Canton Ventanas, Ecuador 2022. Using a methodology of quantitative approach, of basic type, of non-experimental, transversal design, correlational descriptive. The population was made up of 80 health professionals; the sample was the same as the population. The technique used was the survey to collect the information and two questionnaires were applied as instruments, one for each variable, which were validated through expert judgment and subjected to the Cronbach's Alpha reliability test, whose results were 0.957 for the supervision questionnaire and 0.957 for the Individual Work Performance Scale (IWPQ). The collected data were processed through inferential statistical analysis, where the non-parametric Spearman's Rho test was used. Obtaining as a result, a correlation coefficient ($Rho=0.554$; $p<0.000$), concluding that there is a moderate positive relationship between supervision and work performance of health personnel.

Keywords: Supervision, work performance, control.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones de salud han realizado cambios tanto en el área administrativa como operativa a causa de la pandemia, la Organización Mundial de la Salud en el año 2020 declaró como pandemia a un brote de coronavirus (Covid-19), paralizando al mundo, incluso los distintos métodos de evaluación, supervisión y gestión para mejorar la capacidad resolutive de los establecimientos, para ello, el personal de salud se convirtió en un soporte fundamental para afrontar la crisis sanitaria ofreciendo sus servicios, desempeñando sus funciones en situaciones extremas para adaptarse al entorno, buscando métodos y formas de prevención para disminuir la propagación del virus y proteger la salud de la población (OMS, 2020).

Estas circunstancias demostraron que el sistema de salud era deficiente para actuar ante la epidemia, puesto que los establecimientos no contaban con suficientes insumos, equipos de bioseguridad y recurso humano (RRHH) para responder a la demanda de pacientes infectados por el virus, provocando en los profesionales de salud estrés, agotamiento, temor y por ende bajo rendimiento (Cassiani et al., 2020); por ese motivo, la Organización Panamericana de la Salud manifiesta que para gestionar y mitigar el impacto los distintos establecimientos de salud deben realizar supervisiones, evaluaciones y controles con el propósito de conocer las falencias, tomar decisiones que ayuden a optimizar las buenas prácticas, mejorar el desempeño y aumentar la productividad del recurso humano (OPS, 2020), garantizando efectividad, eficiencia y capacidad de respuesta en la atención sanitaria (OMS, 2017).

Mundialmente existen antecedentes de estudios asociados a la supervisión y desempeño laboral del personal sanitario, en Estado Unidos Richard et al., (2022) señala que la tensión de la supervisión genera niveles bajos de rendimiento laboral en los profesionales sanitarios de sexo femenino (6,9%). Por otro lado, en Indonesia Suharto et al., (2019), establece que las competencias, habilidades y conocimientos influye positivamente en el rendimiento laboral de los profesionales. Es así que, en Colombia, Eslava et al., (2018), señala que la falta

de retroalimentación como parte de la supervisión, conlleva a un descenso de las funciones sanitarias.

Otras regiones de Latinoamérica en realizar esta investigación durante el 2018 para monitorear la efectividad en el desempeño laboral y optimizar la calidad de atención fueron, Argentina (58,8%), Brasil (61,6%) Cuba (63, 4%) y México (59,6%) presentando porcentajes relevantes en el desempeño de sus colaboradores (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Estudios recientes demuestran que, en Perú, Salvatierra (2019), concluye que en los profesionales de la salud el 40,7% consideran que la supervisión no es la adecuada lo que genera una productividad laboral regular (48,15%). Por el contrario, Velásquez (2021) el desempeño laboral se mide con la oportunidad de capacitarse demostrando que el 75% de los trabajadores aprovechan la oportunidad que les brinda la institución para mejorar su rendimiento. En relación a los factores que afectan el rendimiento laboral Vega y Castillo (2020) es la motivación como uno de los aspectos importantes según los investigadores. En ese sentido la supervisión juega un rol significativo en la productividad laboral dado que genera un reforzamiento de las actividades laborales y mejora la toma de decisiones (Vega y Nieves, 2016).

En Ecuador el Ministerio de Salud Pública (MSP) es el ente principal de salud, asumiendo el reto de presentar cambios significativos para garantizar la salud universal, aplicó el Proyecto de fortalecimiento y mejoramiento de la Red Pública Integral de Salud (RIPS), para reformar el servicio sanitario público, mejorar la respuesta del RRHH, teniendo en cuenta que, estos cambios exigieron mayor desempeño en las actividades y habilidades que ejerce el personal sanitario (MSP, 2017). Como resultado se refleja que la mayor parte de los salubristas que laboran en los establecimientos de atención primaria en salud y hospitales de segundo nivel de atención tienen una productividad promedio en el desarrollo de las funciones (65,9%) y el descenso del desempeño es determinado por la falta de supervisión y monitoreo (34,1%), (Guartán et al., 2019).

A nivel institucional, encontramos que en el Hospital de Ventanas es visible la ausencia de gestión y supervisión a causa de los cambios constantes del directivo

de la institución, debido que duran menos de seis meses desempeñando dicha función; la carencia de evaluación y control genera preocupación y desconfianza en los trabajadores. De igual manera, se ha evidenciado otros problemas como contar con un espacio infraestructuralmente inadecuado, escasez de profesionales para cubrir las diferentes áreas de servicio y sobrecarga laboral; convirtiéndose en un determinante que puede llegar afectar negativamente en el rendimiento laboral, desencadenando bajo desempeño en las ocupaciones y obligaciones que debe cumplir el personal. Cabe resaltar que los profesionales que laboran en esta casa de salud representan un elemento fundamental dado que ofrecen sus servicios con calidez y efectividad, por esta razón se crea la necesidad de realizar la presente investigación. Por lo tanto, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022?

En este sentido, la justificación teórica de esta investigación se realiza porque parte de la exploración y revisión de conceptos y teorías científicas para determinar la relación de las variables supervisión y desempeño laboral dentro de la gestión en salud, permitiendo conocer los diferentes indicadores de la supervisión que podrían incidir en el desempeño de los profesionales. La justificación práctica se da porque el estudio contribuirá a los dirigentes a fin de optimizar la toma de decisiones direccionadas a elevar el desempeño del personal y en la resolución de problemas internos. Por lo tanto, se justifica de forma metodológica porque se realiza en base a instrumentos confiables y validados con programas estadísticos y con sustento de juicio de expertos. De forma social porque el estudio contribuirá como instrumento y estrategia para futuras investigaciones, lo que contribuye a la comunidad.

Respecto a los objetivos de estudio se trazó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022. Como objetivos específicos: Identificar la relación entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral; analizar la relación entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral; establecer la relación entre la

dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Referente a lo anterior se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación positiva entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022. Finalmente, como Hipótesis específicas: Existe relación positiva entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral; existe relación positiva entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral; existe relación positiva entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Conforme a estudios previos analizados y revisados a nivel internacional en artículos científicos, tesis, libros, entre otros, no se ha conseguido precisar investigaciones que contengan las dos variables como tal supervisión y desempeño laboral en el ámbito sanitario, sin embargo, se tomaron en consideración trabajos que aborden por lo menos una variable y que guarden relación a esta investigación. A continuación, se describirán los antecedentes que han sido seleccionados:

Wang et al., (2022) en su investigación realizada en Taiwán; denominada «The influences of abusive supervision on job satisfaction and mental health: the path through emotional labor» con el propósito de comprobar empíricamente y explorar como influye la supervisión abusiva en la satisfacción laboral y la salud mental. Aplicó una metodología de evaluación hipotético tomando una muestra de 239 empleados a través del desfase de datos. Para finalizar mencionan que no solamente existe relación significativa entre la supervisión, la satisfacción laboral y la salud mental, sino que también se relaciona positivamente con el esfuerzo, las emociones y el desempeño laboral de los colaboradores. Sugiriendo, aplicar programas de capacitación al personal de primera línea para mejorar sus aptitudes y emociones, garantizando un mejor desempeño y satisfacción en las labores.

En America del Norte, un estudio realizado por Ronen y Donia (2020), el cual se denominó «Stifling my fire: The impacto f abusive Supervision on Employees Motivation and Ensuing Outcomes at work» cuyo objetivo fue conocer la relación entre las dos variables de estudio. Se baso en una metodología analítica. La muestra de estudio estuvo conformada por 306 supervisores y asistentes de supervisión de organizaciones y jerarquías diferentes como: asistencia sanitaria, educación, finanzas, administración pública, a quienes se les aplicó dos encuestas realizadas en línea por “Qualtrics Panel Management” en semanas diferentes para que la probabilidad de confusión sea baja; en cuanto a los resultados reflejaron que el 56.6% de los participantes fueron de sexo femenino, mientras que el 46,4 % de sexo masculino, en relación al tiempo de supervisión el 16,3% fue

supervisión durante 2 a 3 años, y el 31,5 % estuvo menos de 12 meses en el cargo. Para finalizar demuestran que la supervisión abusiva se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral en el trabajo ($r: -0,45$, $p: <0,001$) y el comportamiento innovador ($r: 0,13$, $p <0,05$), y positivamente con las interacciones de rotación, motivación y desempeño ($r: 0,22$, $p: <0,001$). Concluyendo que, una supervisión abusiva desencadena una menor motivación y desempeño que puede afectar en el conducta laboral y contraproducente de los empleados hasta el punto de renunciar a sus labores.

Guzmán et al., (2020), en su artículo científico sobre la Asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología del Perú, los autores se plantearon como objetivo determinar la asociación entre las dos variables. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal; para el estudio se seleccionaron a 64 trabajadores del servicio radiológico del seguro social de salud a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple a quienes se les aplicó dos formularios validados por juicio de expertos (1) Test de evaluación de factores motivacionales; (2) ficha de evaluación del desempeño laboral. Basándose en la correlación de Pearson, los resultados reflejaron en el factor motivacional (seguridad laboral) presenta una correlación positiva débil con el desempeño laboral ($r:0.251$, $p:0.04$), mientras que en el indicador calidad de la relación con el jefe se presenta una correlación negativa débil ($r: -0.2508$; $p:0.04$) reflejando un descenso en el desempeño laboral. En conclusión, se pudo comprobar que mientras más se prioriza el FM con el DL menor será el desempeño laboral del recurso humano.

Quintana y Tarqui (2020), en su artículo Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú, analizó el nivel de desempeño, los aspectos motivacionales y la influencia de la jefatura de enfermería en los profesionales. El estudio fue observacional-transversal, la muestra estuvo constituida por 208 profesionales de enfermería de las diferentes áreas del hospital, para la recopilación de datos emplearon entrevistas y un instrumento (encuestas) validado para medir la variable. Los resultados indicaron que el 24,5 % de los profesionales presentan insuficiente desempeño laboral a diferencia del 75,5% de los encuestados que presento suficiente desempeño

puesto que tienen más de 6 años de servicio. Sin embargo, los autores concluyen que el desempeño laboral insuficiente se deriva del tiempo de servicio, sobrecarga laboral, baja remuneración, presión laboral por parte del jefe, desmotivación y carencia de capacitaciones al profesional por parte de la institución empleadora.

A nivel nacional encontramos en Cuenca una investigación realizada por Heredia y Narváez, (2021) titulada La importancia en la evaluación del talento humano en las organizaciones de salud, con la finalidad de promover la evaluación de desempeño, haciendo énfasis en las ventajas de los líderes, supervisores y empleados. El estudio por sus características presenta un diseño descriptivo no experimental, como instrumento se realizó un cuestionario validado por juicio de expertos efectuando encuestas a través del formulario de Google a 60 funcionarios pertenecientes al Hospital Homero Castanier Crespo. Las autoras llegaron a las siguientes conclusiones: (1) el 31.7% de los profesionales no cumplen una instrucción académico acorde para desempeñar sus funciones en el puesto designado. (2) el 45% del personal realiza tareas no acordes a su contrato laboral. Por esta razón se evidencia la falta de gestión, organización y bajo rendimiento en las actividades de la casa de salud. Por lo tanto, las autoras recomendaron realizar el método 360° que consiste en medir las competencias y conductas del recurso humano para mejorar la capacidad resolutive y desempeño de la organización.

En la tesis de Ordoñez (2015), denominada: Desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico de Baños, con el propósito comprobar la correlación entre las variables. El método empleado fue de tipo mixto cuali-cuantitativo; descriptiva correlacional. Para el estudio seleccionaron 83 servidores públicos que fueron elegidos mediante el muestro probabilístico, en la recopilación de información se aplicaron encuestas en el cual destacan los siguientes resultados, mencionando que la deficiente comunicación interna afecta en el rendimiento laboral de los servidores públicos. Además, los profesionales (59,9%) percibieron que el desarrollo organizacional de los líderes es malo, por la carencia de supervisión, conocimiento técnico practico y motivación. El autor concluyó que el adecuado desenvolvimiento institucional favorece el desempeño laboral de los servidores públicos del nosocomio.

En el estudio de Palacios (2019) titulado: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí- Ecuador, con la intención de conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo. La metodología efectuada fue bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, utilizaron dos instrumentos que fueron validados mediante la prueba Alfa de Cronbach arrojando una fiabilidad del (0,970), para la recolección de información. Para la selección de la muestra las investigadoras trabajaron con un muestreo no probabilístico intencional seleccionando a 312 trabajadores. Concluyendo que el clima organizacional percibido en la Unidad Distrital es regular con una puntuación desfavorable de (2,23); el desempeño laboral presenta una media de (2,26) catalogándolo como poco aceptable. Además, se percibió que la supervisión se relaciona significativamente con la calidad del servicio con un nivel de correlación de (0,128).

Un estudio realizado en Guayaquil por Ludeña (2019), cuyo tema de tesis se denominó La satisfacción y desempeño laboral del personal del centro de salud tipo B IESS Celica, planteo como objetivo general examinar el impacto de la satisfacción laboral y el desempeño de trabajo del personal del centro de salud. se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional. Se considero al total de la muestra de estudio 34 trabajadores de la entidad. Se aplicaron dos instrumentos con una confiabilidad alta de (0,896) el instrumento para evaluar el desempeño laboral estuvo enfocado en cinco dimensiones, y otro instrumento para evaluar la satisfacción laboral formado por cuatro dimensiones. Con respecto a los resultados se comprobó que la satisfacción laboral percibida por los trabajadores represento una calificación de 3,82 sobre 5; en cuanto al desempeño laboral se evidencia en la dimensión (1,2 y 3) conocimientos y habilidades, productividad, asistencia y puntualidad una puntuación de 3,58/5; dimensión (4) cooperación con el equipo de trabajo una puntuación de 3,63/5; dimensión (5) esfuerzo una puntuación de 3,71/5. Finalizando que en la institución de salud existe un vínculo lineal positivo moderado (0,576) entre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores.

Herdoiza (2020), desarrollo el estudio sobre: El comportamiento organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo. Para analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Empleando una metodología con enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, con alcance descriptivo y correlacional con un diseño explicativo secuencial; La recolección de información fue a través de entrevistas y encuestas. Se aplicó un muestro probabilístico dando como resultado una población finita de 131 enfermeros del hospital. Los resultados manifestaron en la dimensión supervisión que el 33% de los profesionales se mostró en desacuerdo sobre que su jefe inmediato, en la dimensión trabajo en equipo el 37% percibe que los directivos son indiferentes. En cuanto a la entrevista con la jefa de enfermería se concluyó que el comportamiento organizacional depende de tres elementos: motivación, productividad y satisfacción, manifestando que el bajo desempeño y decrecimiento laboral de las enfermeras es consecuencia del inadecuado comportamiento organizacional. Llegaron a la conclusión que existe una correlación positiva y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de ($r: 0.864$; $p:<0.05$).

Referente a los modelos teóricos que respaldan este trabajo de investigación, se han considerado las teorías que se relacionan a las variables de estudio, para la supervisión se consideró la teoría de McGregor y para el desempeño laboral la teoría de Murphy, Campbell y la teoría de Maslow.

Hoy en día las teorías “X y Y” de McGregor (1960), son consideradas un punto referente en la gestión administrativa, dado que se enfoca en el comportamiento del recurso humano, la participación activa, el valor y desarrollo de las personas, solución de conflictos a través de las relaciones interpersonales, la motivación y la responsabilidad de los empleados por su crecimiento propio. En primer lugar, se encuentra la teoría “X” se centra en un estilo autoritario sobre la dirección y control que infiere en la conducta humana de los individuos (punto de vista negativo) debido a que tiende a huir de sus responsabilidades, a diferencia de la teoría “Y” se basa en un punto de vista positivo mediante la dirección democrático y participativa, encaminados hacia el éxito de la organización (Sánchez, 2009).

En este sentido, Madero y Rodríguez (2018), señalan que la teoría “Y” proporcionando a los subordinados un ambiente laboral ameno sin presión facilitando el logro de los objetivos y metas organizacional, también resaltan que a mayores desafíos mejores resultados se obtendrán puesto que los empleados les entusiasman la idea de afrontar nuevos retos siendo una experiencia agradable y reconfortante para ellos, del mismo modo permite que las personas utilicen su creatividad e innovación para dar soluciones a los problemas que puedan presentarse.

Conforme a la teoría antes mencionada, para este estudio se seleccionó la teoría “Y” porque presenta una correlación en la variable supervisión; permite que los directivos, supervisores o líderes potencien el desarrollo de las personas a su cargo mediante condiciones laborales adecuadas. Cabe resaltar que esta teoría también se enfoca en la dificultad de las tareas, por ello, es de gran relevancia debido que el personal de salud está expuesto diariamente a muchas situaciones que ameritan una respuesta inmediata, dicho esto, el supervisor desempeña un rol significativo pues al administrar, dirigir y manejar bien los procesos genera satisfacción y confianza en los profesionales para cumplir con entusiasmo sus responsabilidades.

Respecto al marco conceptual de la supervisión laboral; Valle y Cordera (1986), definen la variable supervisión como el conjunto de actividades orientadas a las personas para inspeccionar la forma de efectuar los trabajos designados. Consecuentemente, Rodríguez y Santoveña (2014) concuerdan con Aguilar (1994), que la supervisión en el área laboral debe cumplir funciones como la evaluación de las tareas, monitoreo y control de la calidad y cantidad del trabajo, actividades que se llevan a cabo en toda organización para alcanzar un grado óptimo de eficacia y eficiencia del recurso humano. Es decir, la supervisión significa supervisar a otros mediante acciones ejemplares (Bernard y Goodyear, 2005).

Para Burton (1930), la supervisión mejora la eficiencia de los grupos de trabajo, implica capacitar a las personas, corregir errores, y orientarlas para convertir las deficiencias en eficiencias en la prestación de los servicios; al ser orientados

ayuda a iniciar nuevas ideas y ser lo suficientemente receptivos para moverse bajo su propia cuenta. Pero Glickman et al., (2004) señala que la supervisión es un medio para controlar el comportamiento de los individuos, en este sentido, las personas son inspeccionadas y guiadas en sus actividades diarias. También hace énfasis que las personas deber efectuar tenazmente las reglas de la institución, refutando que este seguimiento podría influir en el desarrollo de habilidades innovadores y productivas en el trabajo.

En esta investigación, la supervisión laboral es una actividad técnica, que está orientado al seguimiento de una persona o grupo de personas para lograr un mayor aprovechamiento en el desarrollo de las capacidades, cualidades, habilidades y cumplimiento de los objetivos, en función de la planificación, dirección y control (Puig, 2016).

En base a la teoría “Y” del autor McGregor y según los fundamentos de Puig (2016), la variable supervisión se dimensiona en esta investigación en tres dominios: planificación, dirección y control. La primera dimensión planificación, es una acción que se realiza permanentemente dentro de las organizaciones (Shapiro, 2021), en la supervisión representa el primer paso para identificar los planes, proyectos o responsabilidades del profesional en la empresa, a fin de dar acatamiento a los objetivos en función de lo programado (Puig, 2016). Otro de los aspectos importante en esta etapa es determinar las políticas organizacionales proyectadas a las acciones, los procedimientos y el fin para gestionar cambios (Terán y Mora, 2017). Se incluye indicadores como: programación de actividades, proyecciones de recursos, proyecciones de tiempo y cumplimiento de objetivos.

La programación de actividades como parte de la planificación, optimiza las tareas que se van a desarrollar, al mantener una organización y orden este beneficiara al buen funcionamiento de las actividades programadas dentro de un determinado proceso (Rios, 2018). Con respecto a las proyecciones de recursos establece el compromiso de la organización para mantener todas las áreas abastecidas, para satisfacer las necesidades de la institución, en esta misma línea, se presenta las proyecciones de tiempo que identifica el alcance en el que se lograrán las metas

puede ser a corto o largo plazo, el cumplimiento de objetivos consiste en conseguir de forma efectiva los logros tanto personal como institucional (Andrade, 2007).

Flores, et al., (2021) percibe una correlación entre la planificación y desempeño laboral, finalizando que mientras más se esfuercen los profesionales en su desempeño mejor será la planificación, es decir, una persona que programa sus tareas, que determina lo que hará con anticipación va a desempeñarse productivamente. Pese a estar estrechamente consolidadas puede interferir en el desempeño de los colaboradores por eso es importante coordinar estrategias para impulsar y aprovechar el recurso que se posee (Armijos et al., 2019).

La segunda dimensión dirección, consiste en poner en marcha lo que se planteó con anterioridad aportando nuevas estrategias que hacen posible los fines de la institución (Puig, 2016). En los directivos esta etapa representa una guía y orientación para la funcionalidad de los elementos que lo componen, es decir, el líder dirige las actividades con esfuerzo cooperativo para obtener el desempeño máximo de los individuos a su cargo mediante la supervisión, comunicación y motivación (Medina, 2018). En consecuencia, para una alta dirección es necesario conocer las cualidades del recurso humano, lo que saben, lo que quieren y lo que pueden lograr hacer en las situaciones cambiantes del entorno, centrándose en la adaptación (Mendoza y Moreira, 2021). Sus indicadores son: toma de decisiones, actividades laborales, y trabajo en equipo.

Para González et al., (2019) en todo proceso de dirección la toma de decisiones es esencial dado que favorece en la solución de problemas, en efecto, las acciones que se presenten dentro de la organización serán efectuadas con responsabilidad para beneficio de la entidad. Por otra parte, las actividades laborales y el trabajo en equipo en la dirección ayudan a organizar, controlar y coordinar que cada actividad se cumpla con efectividad para conseguir buenos resultados (Navarro, 2010).

Para finalizar, Ruiz (2012), refiere que un supervisor al adoptar una alta dirección en sus funciones, tendrá la capacidad de optimizar el recurso que dispone y lograr con ellos el mejor resultado, por tanto, concluye que existe un vínculo fuerte entre la supervisión (dirección) y rendimiento laboral de los trabajadores. Al igual que,

Nicolás (2017) refiere una asociación alta entre la dirección y desempeño laboral, además argumenta que la ausencia de comunicación y colaboración que tienen los directivos hacia los subordinados afecta en los resultados que se quieren llegar a obtener, consecuencias que impactan en el desempeño de los colaboradores.

Por último, la tercera dimensión de control permite a la entidad percibir una perspectiva diferente a la hora de supervisar, centrándose en vigilar que las diligencias se realizan conforme a las proyecciones establecidas (Ribe et al., 2018). Desde otra perspectiva Cardona (2019), argumenta que implementar un proceso de control debe ser capaz de motivar y retroalimentar al profesional, de esta manera al señalar esas acciones o actividades que está desarrollando inadecuadamente ayudará a remediar fallas y evitar que se vuelvan a cometer. A diferencia de Ruiz (2021), el cual indica que el control en la supervisión está ligado a un conjunto de mecanismos que van de la mano con la cantidad de las tareas y calidad del desempeño de los profesionales en la institución. Por lo tanto, sus indicadores son: evaluación de actividades y retroalimentación.

La evaluación de actividades ayuda al supervisor a estar al tanto de la consecución de los objetivos, desempeño de funciones, competencias, y habilidades de los servidores que pertenecen a la organización, por consiguiente, la retroalimentación es un feedback que permite a los colaboradores percibir si están realizando correctamente sus funciones, con el propósito de optimizar su rendimiento y reforzar sus habilidades (Casares, 2017).

Consecuentemente, Yhenaro (2020) finiquita, que hay un nexo significativo entre el control con el desempeño laboral, ya que, muchas veces se debe porque en las entidades de salud el personal operativo se enfoca en las actividades que va a desarrollar, pero no se percibe si actúa conforme a sus necesidades o los objetivos de la institución (Beltrán, 2019), Por esta razón, es imprescindible que los establecimientos de salud incluyan este proceso, para evaluar y dar seguimiento a las actividades y operaciones que realizan a diario los profesionales, con el objetivo de implementar medidas correctivas a fin de mejorar la productividad laboral de cada uno de ellos y obtener buenos resultados que van a contribuir a la institución y los usuarios externos que asisten al nosocomio (Balla y López, 2018).

Respecto a las bases teóricas del Desempeño laboral existe una gran variedad de teorías que están relacionadas a la variable, entre ellas, se encuentra la teoría Murphy (1990) es una de las primeras que surgió para evaluar el desempeño laboral en los profesionales, se centra en percibir las conductas orientadas a las tareas, conductas interpersonales, racionales y destructivas de cada persona; las conductas percibidas están vinculadas al ambiente de trabajo en el que se encuentran, conjuntamente influyen en la comunicación interna y trabajo en equipo agregando las acciones negativas que causan distracción y el no cumplimiento de las actividades que desempeña las personas relacionadas a su puesto de labor, las mismas que conducen a una baja productividad, dado que, son relevantes para el cumplimiento de las metas organizacionales (Gabini, 2018).

Posteriormente, la teoría multifactorial de Campbell (1990), define el desempeño como las acciones satisfactorias del individuo que ayuda al crecimiento de la organización, dicha teoría surge de la necesidad de cuantificar de manera integral la ejecución del trabajo, Koopmans et al., (2011), argumenta que los comportamientos están orientados a funciones específicas del profesional, como el dominio de las tareas, comunicación oral y escrita, esfuerzo, disciplina, estos aspectos son suficientes para conocer el desempeño laboral, todos orientados a la consecución de los objetivos tanto personal como institucional.

También se ha considerado la teoría de la motivación de Maslow (1991) acerca de la jerarquía de las necesidades, menciona los motivos que impulsan el actuar de una persona, determinando en una pirámide las necesidades primarias que se encuentra en la parte inferior, son las siguientes: fisiológicas (básicas) y seguridad (personal); y necesidades secundarias están ubicadas en la parte superior, entre ellas están: sociales (relaciones interpersonales), de estima (reconocimiento) y de autorrealización (crecimiento personal), en este sentido, las necesidades inferiores se deben satisfacer primero antes de que una superior obtenga la fuerza de persuasión (Chiavenato, 1990).

Maslow (1991) en su libro de motivación también menciona que existe una diferencia entre las necesidades por lo que unas influirán más que otras en la satisfacción de las personas, no obstante Cruz et al., (2021) argumentan que estas

necesidades no solamente se relacionan con los componentes biológicos y sociales sino también con la práctica, las competencias, las habilidades y el desempeño del ser humano. En síntesis, esta teoría se acopla fácilmente en el área laboral pues al estar al tanto de las necesidades laborales que inciden en el comportamiento humano se determinan con mayor precisión los niveles que se deben reforzar para cumplir de forma exitosa las metas.

Las teorías indicadas en el contexto anterior enriquecen el estudio, al tener un enfoque integral y multifactorial se puede determinar los comportamientos y conductas que provocan un descenso en el desempeño, en esta situación una persona motivada se esfuerza en el trabajo y cumple las tareas con una actitud positiva y satisfactoria.

A continuación, se describirán algunas definiciones acerca del desempeño laboral; Pérez (2009) argumenta que es la determinación objetiva del comportamiento y forma de ser de los individuos cuando desempeñan una función operativa, asimismo resalta que evaluar el rendimiento ayuda a guiar y controlar a los subordinados de manera justa, conocer las capacidades, motivaciones y expectativas acerca del trabajo. Para Chiavenato (2011) es la forma en la que se desenvuelve el trabajador a medida que ejerce sus actividades individuales para alcanzar los objetivos fijados de la institución

El desempeño laboral también actúa como un pilar esencial para lograr con efectividad al cumplimiento de las metas organizacionales, por este motivo los administradores no solo consideran importante evaluarlo además pretenden mejorar el desempeño de sus trabajadores, porque beneficia la productividad de ambas partes (Faria, 2000; y Pedraza et al., 2010). Ante ello, Rivero (2019) señala que el desempeño laboral consiste en cumplir una función y ejercerla eficazmente en relación a la responsabilidad del trabajo, es decir, se pretende conocer el nivel de productividad conforme se realice las tareas programadas.

EL desempeño laboral además se puede conceptualizar como el vínculo de acciones o comportamientos manifestados por los colaboradores a través de sus capacidades, cualidades y destrezas al momento de desarrollarse en cualquier realidad laboral para alcanzar resultados favorables, se puede evaluar a través de

las siguientes dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente (Borman y Motowidlo 1993; y Dalal 2005).

En relación a lo anterior, la primera dimensión desempeño de tareas, consiste en el comportamiento específico de las tareas técnicas del trabajo (Murphy, 1990). Para Borman y Motowidlo (1993) son aquellas tareas conductuales que establecen un logro, es decir, representa las tareas propias de la persona en el lugar de trabajo orientadas a las habilidades técnicas, conocimiento y capacidades del individuo que contribuyen y satisfacen al logro de la organización (Bautista et al., 2020). Para Gabini y Salessi (2016), estas conductas corresponden a la naturaleza del trabajo, porque generan un aporte a las distintas actividades que se ejercen. Formado por cinco indicadores: planificación del trabajo, organización del trabajo, orientación de resultados, priorización del trabajo y eficiencia laboral, tiempo y esfuerzo del trabajo.

Kossek (2016) argumenta que dentro de las competencias técnicas del profesional se encuentran la planificación y organización del trabajo que son tareas que favorecen a la organización, permite llevar a cabo las actividades de una forma coordinada para su práctica, por lo tanto, contribuye la ejecución de las mismas. La orientación de resultados señala el horizonte hacia donde se quiere llegar, para ello, los administradores deben de organizar bien al recurso humano y poner en marcha lo que se planificó con anterioridad para lograr mejores resultados en el trabajo, además, también se orientado hacia las metas que se quieren alcanzar (Arrascue et al., 2021). Mientras que, la priorización del trabajo es empezar primero las actividades que requieran de mayor importancia, siempre y cuando haya un orden, porque ayuda a saber con mayor exactitud las tareas que continúan (García, 2009). El trabajo eficiente aumenta la productividad, pues cuando se es eficiente se maneja mejor los recursos, los medios y el tiempo para la consecución de los fines propuestos por la organización (Mengual et al., 2012).

La segunda dimensión desempeño contextual, de acuerdo con Borman y Motowidlo (1993) representa el comportamiento en el que se apoya el personal operativo dentro del ámbito en el que se desenvuelve. Para Gabini y Salessi

(2016), estos comportamientos se centran en las actividades que están relacionadas al área social y aspecto psicológico que favorecen a la efectividad de la institución, hace hincapié en las tareas complementarias que el miembro realiza en la organización. Koopmans et al., (2011) indican que este desempeño engloba todas las acciones contextuales relacionadas al trabajo, que están enfocadas en mantener buenas relaciones y cooperación con los compañeros y cumplimiento de las reglas. Está conformada por cinco indicadores que son: iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales, resolver problemas, responsabilidad y cooperación con los compañeros.

Consecuentemente, la iniciativa es la aptitud de una persona para dar el primer paso y realizar una actividad por su propia cuenta sin haber recibido órdenes; las tareas laborales desafiantes involucran afrontar nuevos desafíos y objetivos para lograr mejores resultados; en cuanto, a la actualización de conocimientos y habilidades laborales, se refiere las habilidades y capacidades de un sujeto para aprender cosas nuevas, estar al tanto de las novedades del área donde ejerce su profesión; resolver problemas o conflictos este indicador se trata de tomar decisiones eficientemente de modo que se solucione el problema, sin generar más caos; responsabilidad y cooperación o colaboración con los compañeros es ayudar desinteresadamente a los demás sin recibir algo a cambio, en la organización esta acción es de gran ayuda para lograr las metas (Sackett, 2002; y Marín, 2021).

Por último, la tercera dimensión comportamiento laboral contraproducente, Dalal (2005) señala las conductas y comportamientos desfavorables (agresivos - hostiles) de la persona en el área profesional que perjudican a la organización, de la misma manera, Bosaredo (2011) refiere que esas características negativas representan un daño para la empresa y los objetivos que se quieren alcanzar, por ese motivo, se considera fundamental al momento de estudiar el desempeño porque representa una amenaza para el bienestar de la institución. Sin embargo, Gabini y Salessi (2016) comentan que estas actividades están ligadas a la naturaleza del trabajo, incluyendo la intención del individuo por vulnerar a la

institución para beneficio propio. Está compuesta por dos indicadores siendo, excesiva negatividad y acciones que dañan a la organización.

Las acciones que dañan a la organización se basan en el comportamiento inseguro o negativo por parte de un empleado hacia la institución, que muchas veces se manifiesta por la carencia de compromiso del establecimiento para mantener el área laboral abastecida (equipo, mobiliario, insumos) y programas de capacitaciones para fortalecer las competencias laborales; la autora también recalca que la excesiva negatividad de los empleados se debe a las acciones antes mencionadas (Sackett, 2002).

Finalmente, Nwosu et al., (2021) menciona que se evidencia una relación fuerte entre la supervisión y desempeño laboral, argumentando que la mala supervisión conduce en los trabajadores a un desempeño laboral deficiente, por lo tanto, una supervisión eficaz direccionada de una persona capacitada tendrá la habilidad de ayudar y guiar a los profesionales para alcanzar un alto desempeño en sus comportamientos. Jara et al., (2018) hace hincapié que un supervisor debe ser integro cuando ejerce la función, mantener siempre los principios y valores éticos que lo representan para generar confianza en los colaboradores dado que una gestión de calidad incide en el comportamiento y compromiso de los profesionales para desempeñarse eficazmente y elevar su rendimiento en ámbito laboral. En este mismo contexto, Rios (2018) también afirma una relación positiva entre las dos variables antes mencionadas, porque instruye a la organización en la detección de errores y al mismo tiempo direcciona al personal interno para elevar su desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

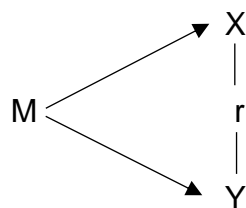
El estudio se efectuó bajo un enfoque cuantitativo dado que representa un conjunto de procesos o fases de orden secuencial, orientado hacia la realidad para confirmar supuestos, en este sentido, nace a partir de una idea en la que se construye desde una perspectiva literaria y/o científica para obtener resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto al tipo de investigación que se aplicó fue básica o también catalogada pura o fundamental, es formal y esta orienta al aumento del conocimiento teórico sin interferir en la práctica (Muntané, 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

Se aplicó un diseño no experimental, puesto que no hay manipulación de las variables, en este sentido Hernández et al., (2014) refiere que solo se realiza la observación del fenómeno para su respectivo análisis; descriptivo porque describe las circunstancias o eventos, en otras palabras, mide la información de manera independiente (conceptos, variables) basándose en la realidad; es correlacional porque permite medir, cuantificar y asociar las variables de estudio.

Posteriormente, se especifica el esquema que se utilizó:



Dónde:

M: Personal de salud que labora en el Hospital Ventanas, Ecuador.

X: Supervisión.

Y: Desempeño Laboral.

r: Relación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente cualitativa: Supervisión

Definición conceptual: La supervisión laboral es una actividad técnica, que está orientado al seguimiento de una persona o grupo de personas para lograr un mayor aprovechamiento en el desarrollo de las capacidades, cualidades, habilidades y cumplimiento de los objetivos, en función de la planificación, dirección y control (Puig, 2016).

Definición operacional: La supervisión se evaluará mediante un cuestionario aplicado a los profesionales de salud del Hospital de Ventanas; el mismo que medirá los siguientes dominios: planificación, dirección, y control.

Dimensiones e indicadores:

Planificación: programación de actividades, proyecciones de recursos, proyecciones de tiempo y cumplimiento de objetivos.

Dirección: toma de decisiones, delegación de funciones, desarrollo de actitudes, actividades laborales y trabajo en equipo.

Control: evaluación y retroalimentación.

Escala de medición: ordinal.

Variable dependiente cualitativa: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es el vínculo de acciones o comportamientos manifestados por los colaboradores a través de sus capacidades, cualidades y destrezas al momento de desarrollarse en cualquier realidad laboral para alcanzar resultados favorables, y se puede medir a través de tres dimensiones denominadas: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente (Borman y Motowidlo 1993, y Dalal 2005).

Definición operacional: La variable desempeño laboral se evaluará en el personal de salud del Hospital de Ventanas, mediante un cuestionario que comprende 3

dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

Dimensiones e indicadores:

Desempeño de tareas: planificación del trabajo, organización del trabajo, orientación de resultados, priorización del trabajo, eficiencia laboral, tiempo y esfuerzo del trabajo.

Desempeño contextual: iniciativa, tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales, resolver problemas, responsabilidad y cooperación con los compañeros.

Comportamiento laboral contraproducente: excesiva negatividad y acciones que dañan a la organización.

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Arias et al., (2016) definen a la población como un conjunto de elementos que deben poseer varias características predeterminadas, también recalca que dicha población debe ser reconocida a partir de los objetivos de estudio. La población estuvo comprendida por 80 profesionales de salud que trabajan en el Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador, durante el presente año 2022. De los cuales el 68,75% de la población de estudio fueron mujeres y el 31,25% restante hombres, con edades entre 24 a 55 años, con tipo de contrato ocasional y nombramiento, y tiempo de servicio mayor a un año. En esta investigación la población fue la misma que la muestra.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de salud que laboren en el Hospital Ventanas.
- Profesionales de salud con más de doce meses desempeñando el cargo laboral.

Criterio de exclusión:

- Profesionales de salud que durante la realización de la técnica de encuestas se encuentren con permiso médico o vacaciones.
- Profesionales de salud que lleven menos de doce meses laborando en la institución de salud.
- Profesionales que no deseen participar en la investigación.

Tabla 1

Población de estudio

Área de trabajo	N°	%
Lcdo/a. en Enfermería	23	29%
Médicos	22	28%
Aux. de Enfermería	11	14%
Laboratoristas	7	9%
Obstetras	5	6%
Aux. de Laboratorio	4	5%
Aux. de Farmacia	4	5%
Nutricionista	1	1%
Psicólogo clínico	1	1%
Terapeuta respiratorio	1	1%
Radiólogo	1	1%
Total	80	100%

Nota: Dirección Distrital de Salud 12D04 Quinsaloma- Ventanas.

Unidad de análisis: Personal de salud que trabajan en el Hospital Ventanas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se adoptó en este estudio fue la denominada encuesta, consiste en una serie de procedimientos en el que se recolecta, analiza, explora y explica la información y las características de la muestra que representa a la población de estudio (Fernández, 2016).

Instrumento

Para este estudio se aplicó el cuestionario como instrumento, que sirve para obtener información de los indicadores de forma organizada de las variables de estudio, a través de preguntas concretas, para obtener respuestas válidas para ser cuantificadas (Casas, 2003).

Para medir la Supervisión, se diseñó un instrumento que estuvo conformado por 17 preguntas adaptadas a la escala ordinal en cinco categorías, los cuales son: nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4, y siempre 5. Para la dimensión planificación (8 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), dirección (5 ítems: 9, 10, 11, 12, 13), y control (4 ítems: 14, 15, 16, 17).

Para medir el desempeño laboral se aplicó un instrumento que se denomina Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) adaptado a la escala del rendimiento laboral individual de Koopmans et al. (2013) validado por Gabini y Salesi (2016), que estuvo conformado por 18 ítems con una escala ordinal de cinco categorías, que son: nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4, y siempre 5, para la dimensión desempeño de tareas y desempeño contextual, en cambio para dimensión comportamiento laboral contraproducente 5 nunca, 4 casi nunca, 3 algunas veces, 2 casi siempre, y 1 siempre. Para la dimensión desempeño de tarea (5 ítems: 1, 2, 3, 4, 5), desempeño contextual (8 ítems: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13), conductas contraproducentes (5 ítems: 14, 15, 16, 17, 18).

Validez y confiabilidad

Validez

La validez, se enfoca en lo que se acerca a la realidad, consiste en que los resultados derivados de un estudio son verdaderos cuando no se evidencian errores (Villasís et al., 2018). Para Hernández et al., (2014) representa el nivel del dominio (variable) del contiene específico del instrumento que se medirá. En esta investigación para validar los instrumentos se efectuó mediante el juicio de cuatro expertos con experiencia en el tema, quienes valoraron con objetividad, consistencia y coherencia cada instrumento e ítems correspondientes a las

variables, además, los constructos presentan una alta validez de contenido variable 1 (CVI Lawshe = 0,900), variable 2 (CVI Lawshe = 1.000). (Anexo 2 y 3)

Tabla 2

Evaluación de la validez de instrumentos de supervisión y desempeño laboral

Apellidos y nombres	Grado	Valoración
Vera García Martha del Roció	Doctorado	Alto nivel
García Álava Mario Felipe	Maestría	Alto nivel
Bernal Martínez Elsa María	Maestría	Alto nivel
Viteri Paredes Joselyn Maybeth	Maestría	Alto nivel

Nota: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Confiabilidad

La fiabilidad se demuestra cuando existe un alto rango de validez, para ello, cuando se emplea un instrumento o alguna escala en este punto percibe si es replicable y consistente, si se logra se puede decir que es confiable. Según Hernández et al., (2014) la confiabilidad radica en el grado de la aplicación repetida de un instrumento a una misma persona origina resultados semejantes.

Por lo tanto, en este estudio se midió la fiabilidad del instrumento a través de los resultados obtenido por la prueba piloto que se empleó a 25 salubristas que no pertenecen a la muestra de estudio, los resultados que se obtuvieron se determinaron con el coeficiente Alfa de Cronbach y omega Mc Donald, a su vez, dependieron de los valores obtenidos (entre 0 y 1), el coeficiente 0 representará una confiabilidad nula y el coeficiente 1 señalará una fiabilidad alta. (Anexo 4)

Tabla 3*Confiabilidad de instrumentos*

Instrumentos	N° ítems	α	Ω
Cuestionario de supervisión	17	0,957	0,952
Cuestionario de desempeño laboral	18	0,957	0,958

Nota: α : Alfa de Cronbach, ω : Omega de Mc Donald.

3.5 Procedimiento

Primero, se realizó el permiso dirigido a la Dirección Distrital de Salud 12D04 del Hospital Ventanas en el que se aplicó el estudio; segundo, se efectuó la elaboración de los instrumentos (encuestas) de la variables de estudio; tercero se solicitó la aparición crítica de cuatro expertos en el tema, con el propósito de conseguir la validez de los instrumentos, por último, se efectuó de manera presencial la prueba piloto a 25 participantes semejantes a la población de estudio para verificar la fiabilidad del instrumento.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para percibir los niveles y frecuencia de las variables, de igual manera, la estadística inferencial en el que se usó el procedimiento prueba de Kolmogorov Smirnov (más de 50 datos) para conocer la distribución de los datos, para ello, los resultados que se obtuvieron sirvieron para determinar el tipo de prueba que se aplicó, en este sentido, para corroborar las hipótesis se usó el análisis no paramétrico Rho Spearman, cabe resaltar que todo este proceso se desarrolló bajo el programa SPSS® v. 26. Por último, para la interpretación gráfica se representó mediante tablas de frecuencia por medio de Microsoft Excel 2016.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se mantendrá la confidencialidad de datos de los participantes, siguiendo las directrices de la Universidad César Vallejo (2020) estipuladas en el Código de Ética en investigación, que aseguran el bienestar de las personas consideradas en el estudio, respecto a la autonomía se considerará a los profesionales que deseen participar libremente en la investigación, así como la beneficencia para asegurar su bienestar, la no maleficencia en la información obtenida, justicia, responsabilidad y libertar para sostener la inclusión y respetar los derechos de los participantes, además de la probidad para actuar con transparencia y honestidad en la información redactada en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

Tabla 4

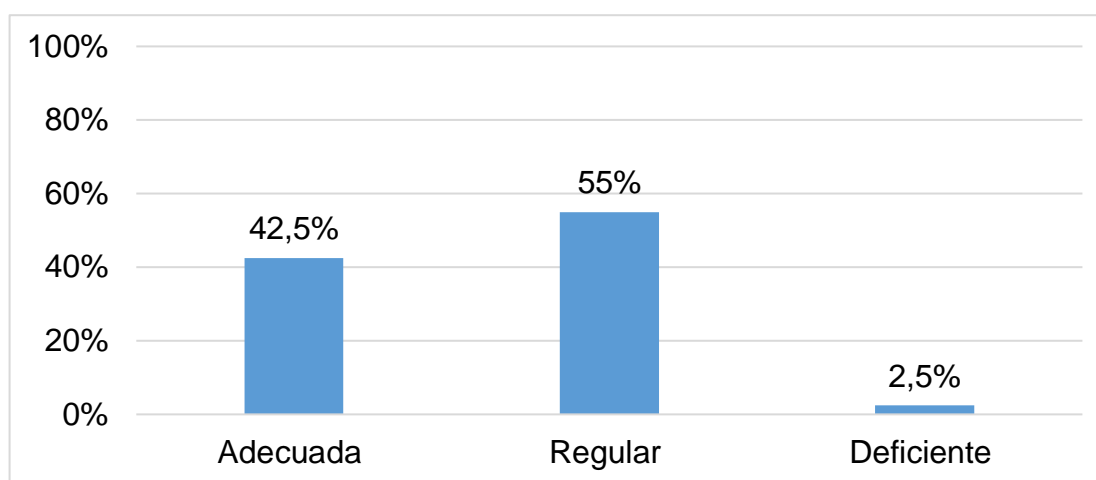
Nivel de supervisión percibidos por el personal de salud

Nivel	f	%
Adecuada	34	42,5%
Regular	44	55%
Deficiente	2	2,5 %

Nota: Cuestionario de supervisión aplicado al personal de salud. f=80.

Figura 1

Niveles de supervisión



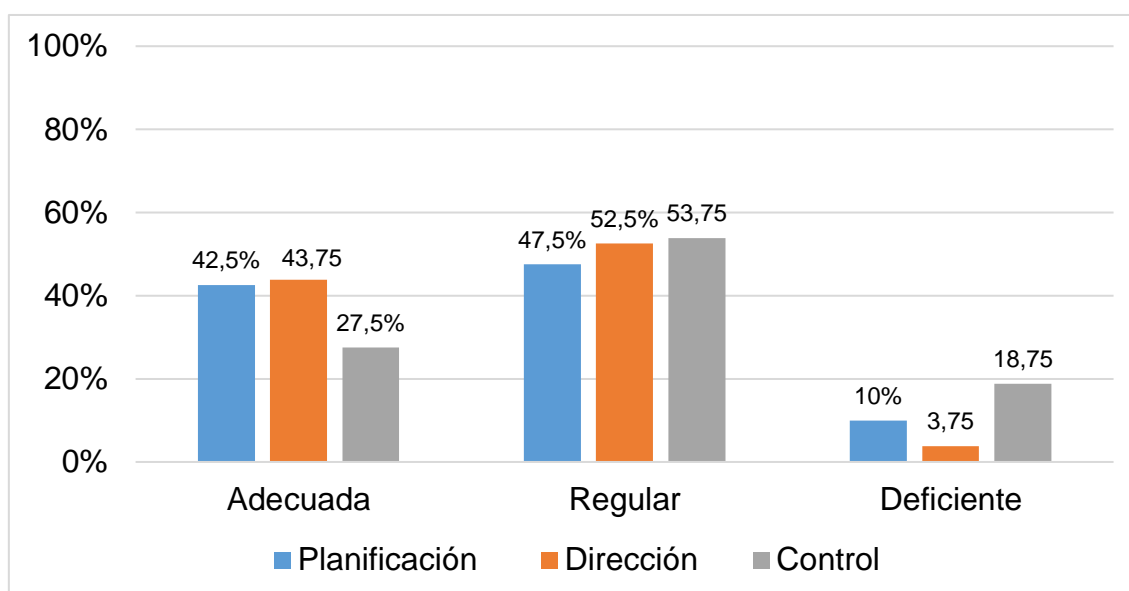
Nota: Datos de la tabla 4.

En la tabla 4 y figura 1 se observa que, el nivel de supervisión en el personal de salud del Hospital del Cantón Ventanas es regular 55%, sin embargo, existe un porcentaje considerable del 42,5% de profesionales de salud que percibe que la supervisión como adecuada, no obstante, un 2,5% percibe una supervisión deficiente. Señalando un alto predominio del nivel regular en esta variable.

Tabla 5*Niveles de las dimensiones de supervisión*

DIMENSIONES	Niveles					
	Adecuada		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Planificación	34	42,5%	38	47,5%	8	10%
Dirección	35	43,75%	42	52,5%	3	3,75%
Control	22	27,5%	43	53,75%	15	18,75%

Nota: Cuestionario de supervisión aplicado al personal de salud. f=80.

Figura 2*Niveles de las dimensiones de supervisión*

Nota: Datos de la tabla 5.

Los resultados de la tabla 5 y figura 2, respecto a las dimensiones de supervisión, encontramos que el personal de salud calificó como regular con un 53,75% a la dimensión control, con un 52,5% a la dirección y con un 47,5% a la planificación, sin embargo, como deficiente con un 18,75% al control, 10% la planificación y 3,75% a la dirección. Haciendo énfasis que en las dimensiones de supervisión predomina el nivel regular.

Tabla 6

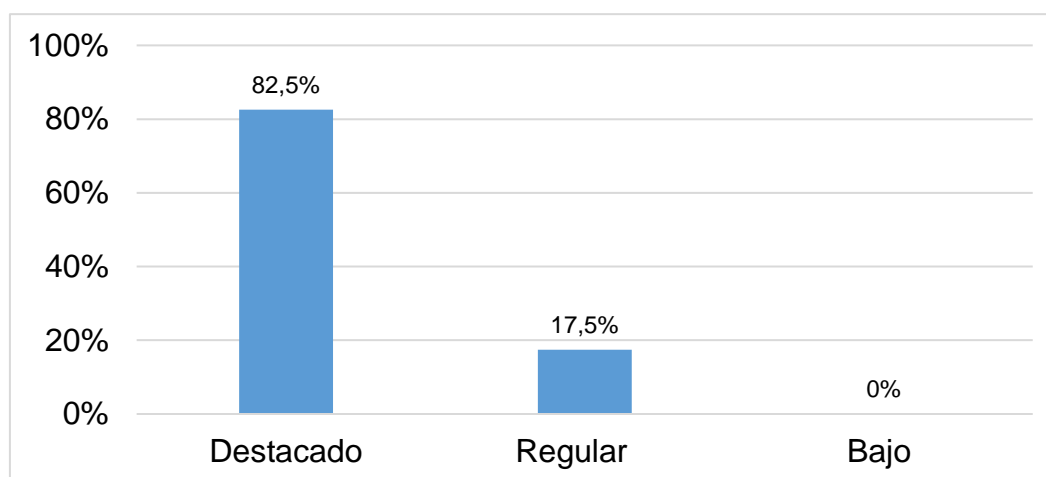
Nivel de desempeño laboral percibidos por el personal de salud

Nivel	f	%
Destacado	66	82,5%
Regular	14	17,5%
Bajo	0	0%

Nota: Cuestionario de desempeño laboral aplicado al personal de salud.

Figura 3

Nivel de desempeño laboral del personal de salud.



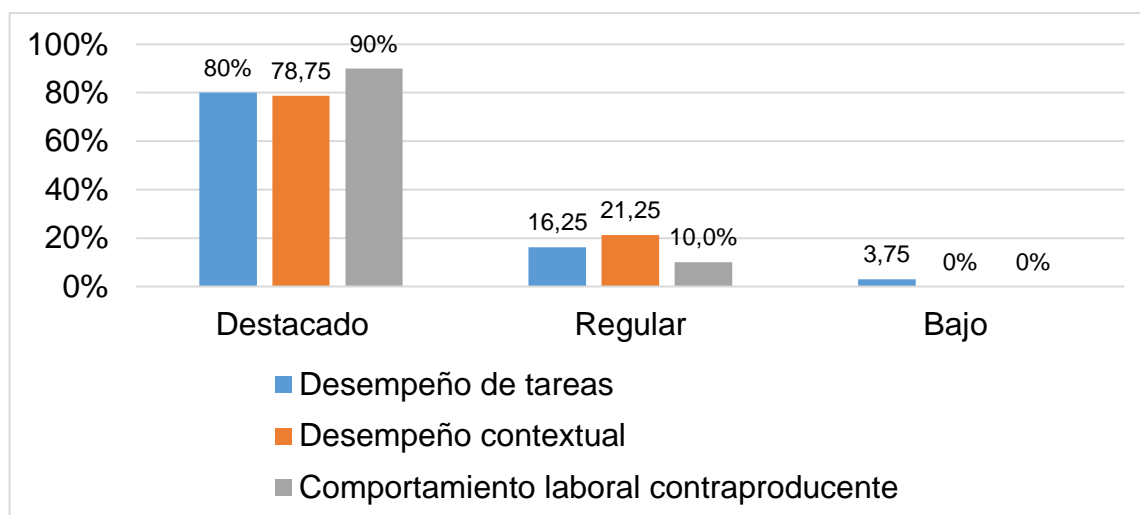
Nota: Datos de la tabla 6.

En la tabla 6 y figura 3, demuestran que el nivel de desempeño laboral del personal de salud es del 82,5% presentando un desempeño destacado, mientras que una pequeña parte de los participantes con un nivel regular 17,5%, no obstante, ningún profesional se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 7*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud*

DIMENSIONES	Niveles					
	Destacado		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Desempeño de tareas	64	80%	13	16,25%	3	3,75%
Desempeño contextual	63	78,75%	17	21,25%	0	0%
Comportamiento laboral contraproducente	72	90%	8	10%	0	0%

Nota: Cuestionario de desempeño laboral aplicado al personal de salud.

Figura 4*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

Nota: Datos de la tabla 7.

En la tabla 7 y figura 4, se puede observar que, en las dimensiones del desempeño laboral, percibimos en el personal de salud un nivel destacado de desempeño con un 90% el comportamiento laboral contraproducente, con un 80% el desempeño de tareas y con un 78,75% el desempeño contextual, no obstante, en el nivel bajo se evidencio el desempeño de tareas presentó una puntuación de 3,75%.

Prueba de Normalidad de los datos

Tabla 8

Coefficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones de Supervisión y Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Supervisión	,190	80	,000
Planificación	,193	80	,000
Dirección	,255	80	,000
Control	,145	80	,000
Desempeño laboral	,216	80	,000
Desempeño de tareas	,178	80	,000
Desempeño contextual	,143	80	,000
comportamiento laboral contraproducente	,233	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hi: Las puntuaciones de supervisión y desempeño laboral presentan una distribución normal.

Criterios de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la H_i .

Si $p > .01$: Se acepta la H_o .

Decisión estadística: Se rechaza la H_i para la comprobación de hipótesis.

Interpretación: En la tabla 8, podemos evidenciar que el análisis inferencial del Coeficiente Kolgomorov Smirnov, se encontró un p-valor= 0.000 para la variable supervisión y desempeño laboral, esto significa que existe una distribución no normal, por ello, se empleó para la comprobación de las hipótesis y las dimensiones el estadígrafo no paramétrico de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Comprobación de hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Hipótesis general

Hi: Existe relación positiva entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Tabla 9

Correlación entre supervisión y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Supervisión	Rho Spearman	,554**
	Sig. (bilateral)	,000
	D	Mediano
	N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *Nota:* d: Tamaño del efecto; N: Muestra.

Interpretación: En la tabla 9, se aprecia que en el análisis inferencial de la correlación rho Spearman entre supervisión y desempeño laboral, se encontró un coeficiente de correlación ($\rho = 0,554$) y una significancia ($p = 0,000$ que es menor a $p = 0,01$), con tamaño de efecto mediano, admitiendo rechazar la hipótesis nula, corroborando la existencia de relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral.

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral

Dimensión planificación	Correlación Rho Spearman	Sig. (bilateral)	d	N
Desempeño de tareas	,364**	,000	Pequeño	80
Desempeño contextual	,439**	,000	Mediano	80
Comportamiento laboral contraproducente	,454**	,000	Mediano	80
Desempeño laboral	,545**	,000	Mediano	80

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

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación positiva entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Interpretación: En la tabla 10, se encontró en el análisis inferencial de correlación de Spearman entre la dimensión planificación y el desempeño laboral que existe una correlación positiva moderada con un resultado de ($\rho = 0,545$ $p = 0,000$), de la misma manera, entre la planificación con el comportamiento laboral contraproducente ($\rho = 0,454$, $p = 0,000$), y el desempeño contextual ($\rho = 0,439$, $p = 0,000$) con un tamaño de efecto mediano, el desempeño de tareas ($\rho = 0,364$, $p = 0,000$) con un tamaño de efecto pequeño. Por ello, se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Analizar la relación entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Tabla 11

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral

Dimensión dirección	Correlación Rho Spearman	Sig. (bilateral)	d	N
Desempeño de tareas	,302**	,000	Pequeño	80
Desempeño contextual	,361**	,000	Pequeño	80
Comportamiento laboral contraproducente	,358**	,000	Pequeño	80
Desempeño laboral	,431**	,000	Mediano	80

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

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación positiva entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Interpretación: En la tabla 11, se encontró en el análisis inferencial de correlación de Spearman entre la dimensión dirección y el desempeño laboral que existe una correlación positiva moderada con un resultado de ($\rho = 0,431$ $p = 0,000$), con tamaño de efecto mediano, seguidamente, entre la planificación y el comportamiento laboral contraproducente ($\rho = 0,431$, $p = 0,000$), desempeño contextual ($\rho = 0,361$, $p = 0,000$) y el desempeño de tareas ($\rho = 0,302$, $p = 0,000$) con un tamaño de efecto pequeño. Por ello, se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral

Dimensión control	Correlación Rho Spearman	Sig. (bilateral)	d	N
Desempeño de tareas	,306**	,000	Pequeño	80
Desempeño contextual	,400**	,000	Mediano	80
Comportamiento laboral contraproducente	,329**	,000	Pequeño	80
Desempeño laboral	,442**	,000	Mediano	80

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

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación positiva entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

Interpretación: En la tabla 12, se encontró en el análisis inferencial de correlación de Spearman entre la dimensión control y el desempeño laboral que existe una correlación positiva moderada con un resultado de ($\rho = 0,442$ $p = 0,000$) y tamaño de efecto mediano, de la misma forma, con la dimensión desempeño de contextual ($\rho = 0,400$, $p = 0,000$), el comportamiento laboral contraproducente ($\rho = 0,329$, $p = 0,000$) y el desempeño de tareas ($\rho = 0,306$, $p = 0,000$) con tamaño de efecto pequeño. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó enfocada en determinar la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022; cuyos conceptos están ligados al campo administrativo, centrándose en conocer las competencias y habilidades laborales, para medir la productividad laboral de cada uno de los profesionales, con el fin de contribuir al análisis y discusión del problema real existente.

En este sentido, los hallazgos demostraron que existe correlación positiva moderada entre las variables de estudio, encontrando un $p\text{-valor} < 0,01$, que impugna irremediablemente la hipótesis nula, implicando que mientras más óptima sea la supervisión, el desempeño laboral será más destacado; esto significa que una efectiva supervisión, fortalece, aumenta y mejora el desempeño laboral de los profesionales, optimizando su desenvolvimiento y productividad en el desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente en el lugar de trabajo, lo cual beneficia a la institución, al profesional, la atención brindada y servicios ofertados a las personas que asisten al nosocomio.

De esta manera al realizar el análisis del objetivo general se halló que la variable supervisión fue predominante en el nivel regular (55%), puesto que la mayoría de los profesionales perciben que los procesos de planificación, dirección y control que realizan las personas encargadas de efectuar la supervisión en la institución de salud es poco adecuada, esto a razón de que no es clara, tampoco les sirve mucho para mejorar sino que esta direccionado hacia la búsqueda de sanciones; conjuntamente la variable desempeño laboral fue valorada acentuadamente en nivel destacado (82,5%), denotándose una diferencia al contrastar de que los profesionales de salud a pesar de percibir una supervisión regular, otro porcentaje considerable de ellos presentan un desempeño laboral destacado, lo que quiere decir que ciertamente pueden cumplir las tareas o actividades programadas pero que existen falencias en la organización administrativa de la institución.

Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Nwosu et al., (2021) que hallaron una relación fuerte entre la supervisión y desempeño laboral, argumentando que

una mala supervisión conduce en los trabajadores a un desempeño laboral deficiente, por lo tanto, una supervisión eficaz direccionada de una persona capacitada tendrá la habilidad de ayudar y guiar a los profesionales para alcanzar un alto desempeño en sus comportamientos. Además, presenta similitud en cierto punto con el estudio de Ronen y Donia (2020), quienes comprobando que la supervisión abusiva tiene una correlación positiva baja ($r= 0,22$, $p=<0,001$) con el desempeño, concluyendo que la supervisión abusiva por parte de los funcionarios puede afectar en la conducta laboral y contraproducente de los trabajadores hasta el punto de renunciar a sus labores.

Así también, se integra el trabajo de Quintana y Tarqui (2020), sus resultados indicaron que el personal de enfermería presentó niveles suficientes de desempeño laboral (75,5%) y el descenso del desempeño se deriva del tiempo de servicio, sobrecarga laboral, presión laboral por parte del jefe y desmotivación por parte de la institución de salud. Otro estudio que coincide es el de Wang et al., (2022) quienes hacen énfasis que la supervisión no solamente se relaciona con la satisfacción laboral, sino también se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores. Finalizando que se deben aplicar programas de capacitación para mejorar y garantizar un mejor desempeño y satisfacción en las labores que cumple el profesional.

En cuanto a las bases teóricas los resultados se acoplan con la postura teórica de McGregor (1960) y sus teorías “X” y “Y”, estas teorías son un referente en la gestión administrativa y se enfoca en el comportamiento del recurso humano, puesto que plantea que los supervisores potencian el desarrollo de las personas a su cargo, esto quiere decir que a mayores desafíos mayor será el esfuerzo del trabajador para lograr el mejor desempeño posible para beneficio personal como organizacional. Por lo tanto, Jara et al., (2018) expresan que el supervisor debe mantener siempre los principios y valores éticos cuando ejerce la función, dado que una administración de calidad incide en el comportamiento y compromiso de los profesionales para desempeñarse eficazmente.

Otra de las teorías que se relacionan, en cuanto al desempeño laboral es el modelo teórico de Murphy (1990) el cual percibe que las conductas interpersonales, racionales y destructivas de cada persona se vinculan de una u otra forma en el trabajo, en este contexto pueden llegar a influir en la comunicación interna, trabajo en equipo y el no cumplimiento de las actividades, Gabini (2018) menciona que estas conductas conllevan a un bajo desempeño en las labores. Por lo tanto, Maslow (1991) manifiesta en su teoría que conocer las necesidades que impulsan el actuar de un trabajador ayuda a reforzar ese vacío, de tal forma que mejora la satisfacción y aumenta el desempeño laboral del profesional.

Respecto al primer objetivo específico, se propuso Identificar la relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral del personal de salud, hallando en sus resultados que existe correlación positiva moderada, también se observa que la planificación tiene un impacto positivo con el comportamiento laboral contraproducente, el desempeño contextual y un impacto positivo bajo con el desempeño de tareas. Demostrando que la planificación en la supervisión tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los profesionales, datos que coinciden con los argumentos de Flores, et al., (2021) que perciben una asociación positiva entre la planificación y desempeño laboral, concluyendo que un profesional que planifica su trabajo, tiene claro lo que hará durante la jornada laboral y va a desempeñarse productivamente.

En la misma línea Armijos, et al., (2019) finiquita que el estrecho vínculo que se presenta puede afectar en el desempeño del personal sino se coordina con anticipación estrategias para aprovechar los recursos que se disponen y alcanzar eficazmente los objetivos programados. Sin embargo, en el estudio de Narváez (2021), se puede corroborar que la falta de planificación en la gestión administrativa de los supervisores, afecta en el desempeño de los profesionales, dado que el (31.7% y 45%) de los funcionarios cumplen sus funciones y/o actividades no acordes a su cargo laboral, por lo tanto, afecta en su rendimiento en el trabajo. Consecuentemente, Rios, (2018) argumenta que la planificación optimiza las tareas y actividades que desarrollan los trabajadores y beneficia el buen funcionamiento del mismo.

Respecto al objetivo específico dos, se planteó analizar la relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral obteniéndose una correlación positiva moderada, de igual manera, se observó que la dirección presenta un impacto positivo bajo con el desempeño de tareas, desempeño contextual, y el comportamiento laboral contraproducente, implicando que mientras más alto sea el nivel de dirección mayor será el desempeño laboral del personal de salud. En este sentido, los profesionales percibieron un nivel regular en la dimensión dirección, sin embargo, el desempeño del profesional se conserva en un nivel destacado, por lo tanto, se denota que los profesionales realizan su trabajo de forma planificada, plantean soluciones creativas para afrontar aspectos negativos que se presenten, además, cabe resaltar que un acto de dirección en la supervisión infiere de alguna u otra forma en las actividades que se han programado.

Presentando similitud con los datos de Nicolas (2017) quien señala una asociación alta entre la dirección y desempeño laboral, enfatizando que la ausencia que tienen los directivos hacia los trabajadores impacta en su desempeño. De acuerdo con esta perspectiva, Herdoiza (2020) al investigar el comportamiento organizacional y desempeño laboral, sostiene que el bajo desempeño se produce por el mal comportamiento organizacional por parte de la institución, concluyendo que en la dimensión supervisión el 33% percibe desacuerdo sobre su jefe inmediato y en la dimensión trabajo en equipo el 37% de los profesionales percibe que los directivos son indiferentes.

También se ha considerado la teoría multifactorial de Campbell (1990) ya que, se vincula con la intención de ejecutar de manera integral el trabajo, el autor refiere que son esas acciones las que satisfacen y ayudan al crecimiento de la organización. Por su parte, Navarro (2010) indica que las actividades laborales y el trabajo en equipo en la dirección ayudan a organizar, controlar y coordinar que cada tarea se cumpla con efectividad para conseguir buenos resultados

En base al objetivo específico tres, acerca de establecer la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral, los hallazgos demostraron un resultado de correlación moderada, de igual manera con el desempeño contextual, y un

vínculo positivo bajo entre el control con el desempeño de tareas y conducta laboral contraproducente. En términos generales esto significa que, a mayor control de la supervisión, mayor serán los niveles de desempeño laboral. Lo cual coincide con Yhenaro (2020) concluyendo que hay un nexo significativo entre la dimensión y la variable, por ello, Cardona, (2019) argumenta que implementar un proceso de control debe ser capaz de motivar y retroalimentar al profesional, de esta manera al señalar esas acciones o actividades que se está desarrollando inadecuadamente ayudará a remediar fallas y evitar que se vuelvan a cometer.

También se evidenció que los profesionales calificaron como regular y deficiente esta dimensión con un (53,75% y 18.75%), en vista de no estar de acuerdo la forma en la que se ejercen las actividades de evaluación y retroalimentación después de la supervisión, dado que, no hay un refuerzo y no se evidencia mejoras después de realizar esta intervención. Datos que coinciden en cierto punto con Palacios (2019) el cual percibió que la supervisión se relaciona significativamente con la calidad del servicio con un nivel de correlación de (0,128). En este sentido, Casares (2017) refiere que la retroalimentación proporciona un feedback a los colaboradores, con el propósito de optimizar su rendimiento y reforzar sus habilidades.

Cabe señalar, que el vínculo positivo bajo entre la dimensión control y la variable desempeño laboral, muchas veces se debe porque en las entidades de salud el personal operativo se enfoca en las actividades que va a desarrollar, pero no se percibe si actúa conforme a sus necesidades o los objetivos de la institución (Beltrán, 2019). Por esta razón, es imprescindible que los establecimientos de salud incluyan este proceso, para evaluar y dar seguimiento a las actividades y operaciones que realizan a diario los profesionales, con el objetivo de implementar medidas correctivas a fin de mejorar la productividad laboral de cada uno de ellos y obtener buenos resultados que van a contribuir a la institución y a los usuarios externos que acuden a la casa de salud (Balla y López, 2018).

Respecto a las limitaciones encontradas en este estudio, se trabajó con todo el personal de salud, no enfocándose en los profesionales de un área en específica, por ello, se observó que los niveles de desempeño en el personal de salud son

destacados a pesar de mostrar una supervisión regular porque se trabajó con todos los profesionales de la casa de salud. Por lo tanto, los resultados tienen implicancia práctica, porque, ofrece una visión general de ambas variables beneficiando a los directivos de la institución para tomar mejores decisiones e identificar aspectos de mejoras en cuanto a las supervisiones, y mejora del desempeño laboral del recurso humano.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró correlación positiva moderada entre la supervisión y el desempeño laboral ($\rho=0,554$; $p= 0,000$) del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.
2. Se demostró correlación positiva moderada entre la dimensión planificación con el desempeño laboral ($\rho= 0,545$ $p=0,000$), desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente, y una correlación positiva baja con el desempeño de tareas ($\rho= 0,364$, $p=0,000$) del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.
3. Se halló correlación positiva moderada entre la dimensión dirección con el desempeño laboral ($\rho= 0,431$ $p=0,000$), y una correlación positiva baja con el comportamiento laboral contraproducente, desempeño contextual, y desempeño de tareas ($\rho= 0,302$, $p=0,000$) del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.
4. Se halló correlación positiva moderada entre la dimensión control con el desempeño laboral ($\rho= 0,442$ $p=0,000$), desempeño contextual, y una correlación positiva baja con el comportamiento laboral contraproducente, y desempeño de tareas ($\rho= 0,306$, $p=0,000$) del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades del Hospital Ventanas, se recomienda tomar en consideración que el supervisor cumpla con el perfil para efectuar una supervisión, de igual manera se realice de forma democrática, para que los profesionales no sientan tensión al momento de ser supervisados.
2. Además, se sugiere a los directivos del Hospital establecer reuniones para coordinar y mejorar el proceso de supervisión laboral, a fin de una ejecución organizada y práctica.
3. Al departamento de docencia realizar capacitaciones para retroalimentar en temas orientados a fortalecer las capacidades y habilidades del personal de salud antes y después de una supervisión para potenciar el desempeño laboral y uso óptimo de los recursos en esta casa de salud.
4. Al personal de salud asistir a las capacitaciones de retroalimentación para beneficio y mejora continua de sus conocimientos y competencias en el área de trabajo.
5. Por último, se recomienda realizar esta investigación con profesionales de salud del mismo departamento, área o servicio para comprobar si existe la misma relación con las variables.

REFERENCIAS

- Aguilar. (1994). *Introducción a la supervisión*. Buenos Aires, Argentina: LUMEN.
<https://trabajosocialsantafe.org/wp-content/uploads/2019/02/Aguilar-introduccion-a-la-supervision.pdf>
- Andrade. (2007). Importance of human resource planning in the company prospects. *Prospects*, 7-28.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331002>
- Arias, Villasís, & Miranda. (abril-junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armijos, Bermúdez, & Mora. (2019). Management of human resources management. *University and Society*, 11(4), 163-170.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Arrascue, Podestá, Matzumura, Gutiérrez, & Ruiz. (2021). Employees' perception of Management skills at Hopstital Municipal los Olivos. *Journal of the Faculty of Human Medicine*, 21(2), 275-282.
<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Balla, & López. (2018). El Control interno en la Gestión Administrativa de las empresas del Ecuador. Tesis. Universidad Estatal de Milagro, Milagro.
<http://201.159.222.36/handle/123456789/4022>
- Basoredo. (2011). Una perspectiva y un modo de explicar la competencia desde el ámbito del desempeño de tareas. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 27(2), 457-472.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/123091>
- Bautista, Cienfuegos, & Aguilar. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7(1), 109-121.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Beltrán. (2019). Sistema de Control Interno en. *Rev. salud pública* (3), 230-234.

- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2005). *Of Clinical Supervision. Supervision in Counseling: Interdisciplinary Issues and Research*, (Vol. 24). Psychology Press.
https://books.google.com.ec/books?id=vtKpgWNXmuoC&hl=es&source=gb_s_navlinks_s
- Borman, & Motowidlo. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements. *Human Performance*, 6(1), 1-21.
- Burton, W. H. (1930). Supervision. *The American Journal of Nursing*. 30(8), 1045-1052. <https://doi.org/10.2307/3411339>
- Campbell, Henry, & Wise. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33.
- Cardona. (2019). El proceso de la Administrativo: una aproximación conceptual. *Revista Cultural UNILIBRE*, 3(6), 62-70.
- Casares. (2017). La Comunicación en la Organización; la Retroalimentación como Fuente de Satisfacción. *Razón y Palabra*, 56, 1-8.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520729022>
- Casas, Repullo, & Donado. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Elsivier*, 52, 143-162. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Cassiani, Munar, Umpiérrez, Peduzzi, & Leija. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*, 44-64.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Chiavenato. (1990). *Introducción a la teoría general de la administración* (3ª ed.). Distrito Federal, México: Mc Graw-Hil.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México D. F.: México: McGraw - Hill.

- Cruz, Camacho, & Jimenez. (2021). Reflexiones teóricas sobre las necesidades humanas. *Revista Latinoamericana de Educación y Estudios Interculturales*, 5(4), 39-51.
- Dalal. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behaviour and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90:1241-1255.
- Eslava, Carmelo, Mina, Vásquez, & Mejía. (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*, 17(35), 1-31. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.acrs>
- Faria, M. F. (2000). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. México: Limusa.
- Fernández. (2016). El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación. *Revistas Española de investigaciones sociológicas*, 4(154), 165-169. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99746727010>
- Flores, Huanca, Quispe, & Apaza. (2021). Work performance and its relationship with personnel planning in the company Cineplanet S.A. Juliaca. *Pole of knowledge*, 6(9), 282-301. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3024>
- Gabini. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. Buenos Aires, Argentina: Teseo - UAI.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validation of the Job Performance Scale in Argentinean Workers. *Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- García. (2009). Desarrollo de la Habilidad de Administración del Tiempo en directivas del primer nivel del MITRANS. *Tesis en opción al título de Master*. Universidad de la Habana, La Habana. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1638/1/TFLACSO-2009MGR.pdf>

- Glickman, C. D., Gordon, P., & Ross, T. (2004). *Supervision and instructional leadership: A development approach*. Pearson Education.
- González, Ortiz, & Verdugo. (2019). Strategic management: tool for decision making in organizations. *Journal of Interdisciplinary Studies in Social Sciences*, 21(1), 242-267.
- Guartán, Torres, & Ollague. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher* (6), 14-26.
- Guzmán, Sánchez, Placencia, & Silva. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Herdoiza, Z. (2020). El comportamiento organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo. *Tesis de posgrado*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15008/1/T-UCSG-POS-MGSS-247.pdf>
- Heredia, M., & Narváez, I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, (12), 213-241. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Jara, Asmat, Alberca, & Medina. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Venezuelan Journal of Management*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/358.pdf>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A., & de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kossek. (2016). Implementing organizational work–life interventions: toward a triple bottom line. *Community, Work & Family*, 19(2), 242-256.
- López, & Fachelli. (2017). *Metodología de la investigación social y cuantitativa*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Ludeña. (2019). La satisfacción y desempeño laboral del personal del centro de salud B IESS Celica. *Tesis de posgrado*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POS-MGSS-205.pdf>
- Lutwama, G. W., Roos, J. H., & Dolamo, B. L. (2012). A descriptive study on health workforce performance after decentralisation of health services in Uganda. *Hum Resour Health*, 10(41). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-10-41>
- Madero, S. M., & Rodríguez, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Marín, B. M. (2021). Afrontamiento y resolución de conflictos en la vida cotidiana.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
<https://www.worldcat.org/title/human-side-of-enterprise/oclc/173969>
- Medina. (2018). Procedure for process management: methods and support tools. *Chilean Engineering*, 27(2), 328-342. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>
- Mendoza, & Moreira. (2021). Administrative Management Processes, a journey from its origin. *FIPCAEC*, 6(3), 608-620.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mengual, Juárez, Sempere, & Rodríguez. (2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. *Revista de Investigación: 3Ciencias*, 1-25.
<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/10/Gestion-de-tiempo.pdf>
- MSP. (2017). *Proyecto emblemático Fortalecimiento de la Red de Servicios de Salud y Mejoramiento de la Calidad*.
<https://www.salud.gob.ec/fortalecimiento-de-la-red-de-servicios-de-salud-y-mejoramiento-de-la-calidad/>
- Muntané, J. (mayo-junio de 2010). Introducción a la investigación básica. *Andaluciana de Patología Digestiva*, 33(3), 221-227.
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K.R.Murphy and F.J.Saal (Eds.), *Psychology in organizations: Integrating science and practice*, 157-176. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Navarro. (2010). Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral.
- Nicolás, E. (2017). Dirección y desempeño laboral del Distrito de San Juan De Lurigancho. *Tesis de Posgrado*. Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7660/Nicol%C3%A1s_SEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Nwosu, Ohuruogu, & Ekpechu. (2021). Structured Supervision Propelling Job Performance in Universities: Achieving Goals without Chains. *SAGE Open*, 11(4), 1-11. <https://doi.org/10.1177/21582440211050375>
- OMS. (2017). *Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-es-9250&alias=41533-csp29-10-s-533&Itemid=270&lang=es
- OMS. (2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- OPS. (2020). *La OPS actualiza las funciones esenciales de salud pública para los países de las Américas*. <https://www.paho.org/es/noticias/11-12-2020-ops-actualiza-funciones-esenciales-salud-publica-para-paises-americas>
- Ordoñez, Z. (2015). El desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños. *Tesis de posgrado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13052>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama laboral 2021 América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. *Tesis para optar el grado académico de Doctor*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad Zurita. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

- Pérez. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*, XVII(VII), 1-6. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Puig, C. (2016). *La supervisión en la acción social: una oportunidad para el bienestar de los profesionales*. Tarragona: Universidad Roviera Virgili. https://books.google.com.ec/books?id=w8y0DQAAQBAJ&dq=que+es+la+s+upervision+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Quintana, D., & Tarqui-Mamani, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Universidad de Manizales*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Ribe, Perello, & Herrero. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Valencia, España: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <http://dspace.urbe.university:8080/jspui/handle/123456789/69>
- Richard, O., Triana, M., Yücel, I., Li, M., & Pinkham, B. (2022). The Impact of Supervisor-Subordinate Incongruence in Power Distance Orientation on Subordinate Job Strain and Subsequent Job Performance. *Journal of Business & Psychology*, 37(1), 31-45. Doi: 10.1007/s10869-021-09738-3
- Rios. (2018). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017. *Tesis de Grado*. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12923/Rios_VSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivero. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Arch Med Camagüey*, 23(2), 159-164. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez Eutasquio, M., & Santoveña Casal, S. M. (2014). *Dirección y Supervisión de centros formativos. Bloque temático II: Supervisión*. Madrid, España: UNED.

https://books.google.com.ec/books?id=zweaAgAAQBAJ&dq=supervisi%C3%B3n+externa+definici%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Ronen, & Donia. (2020). Stifling my fire: The impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(3), 205-214. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a20>
- Ruiz. (2021). El control de las organizaciones: un marco de estudio. *Dialnet*, 3366-3382. <https://dialnet.unirioja.EIControlEnLasOrganizaciones-2234297.pdf>
- Ruiz, G. (2012). Dirección y Supervisión de los trabajadores de una empresa. *Universidad Autónoma de México*, 32-44.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, (1-2), 5-11.
- Salvatierra. (2019). Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019. *Tesis de Posgrado*. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36456/Ochoa_TCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, I. (2009). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Cali, Colombia: Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.46>
- Shapiro. (2021). Planificación Estratégica. *CIVICUS*, 2-52. www.civicus.org/new/media/Planificacion%20strategica.pdf
- Suharto, Suyanto, & Nedi. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189-206. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>

- Terán, G., & Mora, E. (2017). Innovation management in public health services. *Cuban Journal of Biomedical Research*, 36(3), 1-10. <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v36n3/ibi16317.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Valle, A., & Cordera, A. (1986). Conceptos actuales de la supervisión en los servicios de salud. *Salud Pública de México*, 28(3), 258-264.
- Vega, & Castillo. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo C, Latacunga. *La Academia*, 7(2), 39-52. <https://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Vega, L., & Nieves, A. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno. *Ciencias Holguín*, 22(1), 50-68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181543577007>
- Velásquez. (2021). Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. *Tesis de Posgrado*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS-295.pdf>
- Villasís, Márquez, Zurita, Miranda, & Escamilla. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Allergy magazine Mexico*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Wang, I.-A., Lin, Y. S., Chen, Y. S., & Wu, S. T. (2022). The influences of abusive supervision on job satisfaction and mental health: the path through emotional labor. *Personnel Review*, 51(2), 823-838. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0465>

Yhenaro. (2020). Control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna. *Tesis de Maestría en Gestión y Políticas Públicas*. Universidad Privada de Tacna, Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2037/Salazar-Suarez-Susan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

Género: Femenino Masculino

Edad: 24 a 34 años 35 a 45 años 46 o más

Profesión:

- Medico
- Lcdo/a en Enfermería
- Aux. de Enfermería
- Obstetra
- Psicólogo Clínico
- Laboratorista

- Aux. de Laboratorio
- Lcdo/a en Radiología
- Terapista respiratorio
- Nutricionista
- Aux. de Farmacia

Tiempo de servicio: 1 a 2 años 3 a 5 años 6 o más

Tipo de contrato: Contrato ocasional Nombramiento

CUESTIONARIO DE SUPERVISIÓN

Estimado/a profesional de salud, el presente cuestionario es de carácter anónimo y se utilizará solamente para fines de la investigación, por lo que se solicitará su colaboración de la manera más cordial para responder a cada una de las interrogantes con sinceridad y honestidad.

Instrucciones: A continuación, le presentaremos las preguntas que permitirán evaluar la supervisión laboral del personal de salud que labora en esta institución de salud.

Responda con una cruz (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

VARIABLE: SUPERVISIÓN

N°	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Indicador 1 ¿Cree usted que las supervisiones son programadas con anterioridad?					

2		¿Cree usted que la programación de actividades y tareas son necesarias para la supervisión?					
3	Indicador 2	¿Se cuenta con el personal suficiente para realizar la supervisión laboral?					
4		¿Considera que el personal que realiza la supervisión laboral posee las competencias acordes al cargo que se ejerce?					
5	Indicador 3	¿Existe un cronograma en el que se proyectan las fechas para realizar la supervisión laboral?					
6		¿Le informan las fechas proyectadas en la que lo supervisarán?					
7		¿Le hacen llegar a usted, la rúbrica con la cual va a ser calificado?					
8	Indicador 4	¿Considera importante la participación del supervisor/a para el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN			1	2	3	4	5
9	Indicador 5	¿Usted considera que las supervisiones ayudan a tomar mejores decisiones para resolver los problemas?					
10		¿Se toman en cuenta sus comentarios u opiniones al momento de tomar decisiones?					
11	Indicador 6	¿Usted considera que las supervisiones mejoran el desarrollo de sus actividades en el área de trabajo?					
12	Indicador 7	¿Cree usted que al ejecutarse las supervisiones estimulan el trabajo en equipo de los diferentes servicios?					
13		¿Cree usted que las supervisiones optimizan la participación de todo el personal para obtener buenos resultados?					
DIMENSIÓN: CONTROL			1	2	3	4	5
14	Indicador 8	Cuando lo supervisan, ¿El supervisor/a evalúa el cumplimiento de sus objetivos?					
15		Cuando lo supervisan, ¿El supervisor/a evalúa el cumplimiento de las actividades programadas en su área de trabajo?					
16	Indicador 9	Posterior a la supervisión, ¿El supervisor le proporciona retroalimentación para reforzar sus habilidades, capacidades y desempeño en el trabajo?					
17		Posterior a la supervisión, ¿Se implementan mejoras orientadas al desarrollo del trabajo?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD
DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de salud, el presente cuestionario es de carácter anónimo y se utilizará solamente para fines de la investigación, por lo que se solicitará su colaboración de la manera más cordial para responder a cada una de las interrogantes con sinceridad y honestidad.

Instrucciones: A continuación, le presentaremos las preguntas que permitirán evaluar el desempeño laboral del personal de salud que labora en esta institución de salud.

Responda con una cruz (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

		1. Nunca	2. Casi Nunca	3. Algunas Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre			
N°		DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS			ESCALA				
		1	2	3	4	5			
1	Ind: 1	Planifico mi trabajo de manera que puedo concluirlo a tiempo.							
2	Ind: 2	Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.							
3	Ind: 3	Establezco prioridades a la hora de hacer mi trabajo.							
4	Ind: 4	Realizo mi trabajo de forma eficiente.							
5	Ind: 5	Dedico tiempo y esfuerzo necesario a mi trabajo.							
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL									
6	Ind: 6	Por mi propia iniciativa, realizo tareas nuevas cuando termino con las anteriores.							
7	Ind: 7	Llevo a cabo tareas desafiantes cuando están disponibles.							
8	Ind: 8	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.							
9	Ind: 9	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.							

10	Ind: 10	Planteo soluciones creativas para resolver problemas.									
11	Ind: 11	Asumo responsabilidades adicionales a mi trabajo.									
12	Ind: 12	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.									
13	Ind: 13	Participo en reuniones o consultas laborales.									
DIMESIÓN: COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCTENTES											
5. Nunca		4. Casi Nunca		3. Algunas Veces		2. Casi Siempre		1. Siempre			
							Escala				
							5	4	3	2	1
14		Me quejo de asuntos menores relacionados con el trabajo.									
15	Ind: 14	Exagero con los problemas que se presentan en el trabajo.									
16		Me enfoco en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en los aspectos positivos.									
17	Ind: 15	Comento con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.									
18		Comento con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.									

Anexo 2. Validación de Expertos

Cuestionario sobre supervisión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SUPERVISIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20			Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	
ASPECTOS DE VALIDACION																					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			100	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			100	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022.

Evaluación numérica : 100
Evaluación cualitativa : Excelente

Mgr.: Martha Jara Garcia Ph.D.
DNI: 120181796-0
Teléfono: 0946768250
E-mail: mvcra@v@wb.edu.ec

Cuestionario sobre desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				100	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022.

Evaluación numérica : 100
Evaluación cualitativa : Excelente


Mgtr.: Martha Vera Garcia Ph.D.
 DNI: 120181796-0
 Teléfono: 0996768250
 E-mail: mvvera@v@wb.edu.ec

Cuestionario sobre supervisión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SUPERVISIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20			Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				99	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				97	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				100	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022.

Evaluación numérica : 99

Evaluación cualitativa : Excelente

Mgtr.: García Atawa Mario Felipe

DNI: 7712665726

Teléfono: 0947378852

E-mail: mariofeyar@hotmail.com

Cuestionario sobre desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100						
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					95					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					100					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					100					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																					100					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					100					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					100					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022. Evaluación numérica : 99 Evaluación cualitativa : Excelente	 Mgr.: Cecilia Alava Mario Felipe DNI: 7712665726 Teléfono: 0997378852 E-mail: marioalava@holmail.com
--	---

Cuestionario sobre supervisión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SUPERVISIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20			Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95		96 100
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100 X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100 X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100 X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100 X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100 X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100 X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				100 X	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100 X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100 X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022.

Evaluación numérica : 100 puntos
Evaluación cualitativa : Excelente


 Mgr.: Elsa Hilda Bernal Martínez
 DNI: 0958302689
 Teléfono: 0996466352
 E-mail: ebernal@utb.edu.ec

Cuestionario sobre desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20			Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95		96 100
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100 x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100 x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100 x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100 x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100 x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100 x	100 Excelente.
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				100 x	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100 x	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100 x	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022.

Evaluación numérica : 100 puntos
Evaluación cualitativa : Excelente

E. Bernal
Mgtr: *Elsa María Bernal Martínez*
DNI: 0958302689
Teléfono: 0996466352
E-mail: *obernal@utb.edu.ec*

Cuestionario sobre supervisión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SUPERVISIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20			Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				98	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				99	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				97	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022. Evaluación numérica : 98 Evaluación cualitativa : Excelente	 Mgr.: Joselyn Viteri Paredes DNI: 0931896088 Teléfono: 0989505695 E-mail: joselynviteri924@gmail.com
--	---

Cuestionario sobre desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

TEMA: SUPERVISIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL CANTÓN VENTANAS, ECUADOR 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES		
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100			
ASPECTOS DE VALIDACION																													
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										100		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																											100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																											100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																											100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																											100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																											100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																											100	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																											100	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																											100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, junio del 2022.

Evaluación numérica : 100

Evaluación cualitativa : Excelente

Mgtr.: Joselyn Viteri Paredes

DNI: 0931896088

Teléfono: 0989505695

E-mail: joselyn.viteri.22@gmail.com

Anexo 3. Proceso de validez del contenido de los instrumentos

Cuestionario sobre supervisión

El instrumento mide la “**Supervisión laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas**”, conformado por **3** dimensiones (**17** ítems): **Dimensión 1 “Planificación” (8 ítems)**, **Dimensión 2 “Dirección” (5 ítems)** y **Dimensión 3 “Control” (4 ítems)** en una escala tipo **Likert de 1 a 5** puntos, el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = **0.828**, Prueba de esfericidad de Bartlett = **457,497****, Varianza total explicada = **83,039%**, Comunalidades: **0.724 – 0.934**, Cargas factoriales: **0.519 – 0.905**) que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido (**CVI Lawshe = 0,900**).

Tabla 13

Baremos de la variable supervisión

Variable / Dimensión	Deficiente	Regular	Adecuado
Supervisión	17 - 39	40 - 62	63 - 85
“Dimensión Planificación”	8 - 18	19 -29	30 - 40
“Dimensión Dirección”	5 - 11	12 -18	19- 25
“Dimensión Control”	4 - 9	10 -15	16 - 20

Nota: Normas percentilares de la puntuación $T = 10xZ+50$

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,828
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	457,497
	gl	136
	Sig.	,000

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,340	60,825	60,825	10,340	60,825	60,825	6,864	40,377	40,377
2	2,439	14,346	75,171	2,439	14,346	75,171	4,643	27,313	67,690
3	1,338	7,868	83,039	1,338	7,868	83,039	2,609	15,350	83,039
4	,639	3,756	86,796						
5	,492	2,891	89,687						
6	,438	2,578	92,266						
7	,340	2,000	94,265						
8	,246	1,447	95,712						
9	,215	1,265	96,977						
10	,137	,804	97,781						
11	,118	,695	98,476						
12	,070	,412	98,889						
13	,058	,340	99,229						
14	,053	,312	99,541						
15	,035	,208	99,749						
16	,026	,155	99,903						
17	,016	,097	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1,000	,934
P2	1,000	,724
P3	1,000	,745
P4	1,000	,849
P5	1,000	,827
P6	1,000	,858
P7	1,000	,800
P8	1,000	,880
P9	1,000	,958
P10	1,000	,851
P11	1,000	,778
P12	1,000	,793
P13	1,000	,821
P14	1,000	,846
P15	1,000	,742
P16	1,000	,897
P17	1,000	,814

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente ^a			
	Componente		
	1	2	3
P1	,876	-,383	-,139
P2	,834	-,168	-,006
P3	,714	,354	,332
P4	,785	-,415	,246
P5	,905	,088	-,016
P6	,819	-,360	-,242
P7	,822	,269	-,227
P8	,669	,626	-,201
P9	,906	-,346	-,133
P10	,912	-,094	-,100
P11	,519	,689	,184
P12	,812	-,303	-,205
P13	,661	,162	,598
P14	,662	,569	-,288
P15	,788	-,342	-,063
P16	,645	-,199	,664
P17	,802	,405	-,087

Método de extracción: análisis de componentes principales.
a. 3 componentes extraídos.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SUPERVISIÓN

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
¿Cree usted que las supervisiones son programadas con anterioridad?	1	1	0	1	3	0,500
¿Cree usted que la programación de actividades y tareas son necesarias para la supervisión?	1	1	1	1	4	1,000
¿Se cuenta con el personal suficiente para realizar la supervisión laboral?	1	1	1	1	4	1,000
¿Considera que el personal que realiza la supervisión laboral posee las competencias acordes al cargo que se ejerce?	1	1	1	1	4	1,000
¿Existe un cronograma en el que se proyectan las fechas para realizar la supervisión laboral?	1	1	1	1	4	1,000
¿Le informan las fechas proyectadas en la que lo supervisarán?	1	1	1	1	4	1,000
¿Le hacen llegar a usted, la rúbrica con la cual va a ser calificado?	1	1	1	1	4	1,000
¿Considera importante la participación del supervisor/a para el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?	1	1	1	1	4	1,000
¿Usted considera que las supervisiones ayudan a tomar mejores decisiones para resolver los problemas?	1	1	1	1	4	1,000
¿Se toman en cuenta sus comentarios u opiniones al momento de tomar decisiones?	1	0	1	1	3	0,500
¿Usted considera que las supervisiones mejoran el desarrollo de sus actividades en el área de trabajo?	1	1	0	1	3	0,500
Cuando lo supervisan, ¿El supervisor/a evalúa el cumplimiento de sus objetivos?	1	1	1	1	4	1,000
Cuando lo supervisan, ¿El supervisor/a evalúa el cumplimiento de las actividades programadas en su área de trabajo?	1	1	1	1	4	1,000
Posterior a la supervisión, ¿El supervisor le proporciona retroalimentación para reforzar sus habilidades, capacidades y desempeño en el trabajo?	1	1	1	1	4	1,000
Posterior a la supervisión, ¿Se implementan mejoras orientadas al desarrollo del trabajo?	1	1	1	1	4	1,000

Número de expertos	4
Número de ítems	17

CVI =	0,900
Índice de validez de contenido	

Clave
Esencial = 1
No Esencial = 0

Cuestionario sobre desempeño laboral

El instrumento mide la “**Desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas**”, conformado por **3** dimensiones (**18** ítems): **Dimensión 1 “Desempeño de tareas” (5 ítems)**, **Dimensión 2 “Desempeño contextual” (8 ítems)** y **Dimensión 3 “Conducta laboral Contraproducente” (5 ítems)** en una escala tipo **Likert de 1 a 5** puntos, el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax ($KMO = 0.859$, Prueba de esfericidad de Bartlett = 388,689**, Varianza total explicada = **81,92%**, Comunalidades: **0.728 – 0.895**, Cargas factoriales: **0.580 – 0.912**), que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido (**CVI Lawshe = 1.000**).

Tabla 14

Baremos de la variable desempeño laboral

Variable / Dimensión	Bajo	Regular	Destacado
Desempeño laboral	18 - 42	43 - 67	68 - 90
“Dimensión desempeño de tareas”	5 - 11	12 -18	19- 25
“Dimensión desempeño contextual”	8 - 18	19 -29	30 - 40
“Dimensión comportamiento laboral contraproducente”	5 - 11	12 -18	19- 25

Nota: Normas percentilares de la puntuación $T = 10xZ+50$

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,859
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	388,689
	gl	153
	Sig.	,000

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,536	58,531	58,531	10,536	58,531	58,531	4,398	24,432	24,432
2	1,682	9,344	67,875	1,682	9,344	67,875	4,289	23,829	48,262
3	1,496	8,311	76,186	1,496	8,311	76,186	3,263	18,126	66,388
4	1,033	5,742	81,928	1,033	5,742	81,928	2,797	15,540	81,928
5	,625	3,473	85,401						
6	,536	2,976	88,377						
7	,503	2,795	91,172						
8	,347	1,926	93,097						
9	,287	1,597	94,694						
10	,215	1,195	95,889						
11	,195	1,081	96,971						
12	,147	,815	97,785						
13	,113	,626	98,411						
14	,083	,461	98,872						
15	,067	,370	99,243						
16	,063	,350	99,593						
17	,041	,228	99,821						
18	,032	,179	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1,000	,728
P2	1,000	,848
P3	1,000	,782
P4	1,000	,735
P5	1,000	,883
P6	1,000	,828
P7	1,000	,811
P8	1,000	,812
P9	1,000	,895
P10	1,000	,868
P11	1,000	,820
P12	1,000	,865
P13	1,000	,817
P14	1,000	,764
P15	1,000	,830
P16	1,000	,857
P17	1,000	,795
P18	1,000	,808

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente ^a				
	Componente			
	1	2	3	4
P1	,675	-,435	-,269	,106
P2	,580	,027	-,655	,286
P3	,814	-,317	-,034	,132
P4	,758	,194	-,347	-,044
P5	,912	,130	-,094	,158
P6	,805	,054	-,146	-,395
P7	,788	-,107	,287	,311
P8	,763	-,304	,359	,093
P9	,856	,108	-,122	-,367
P10	,902	-,038	-,130	-,191
P11	,817	-,221	,020	,322
P12	,823	-,328	,063	-,276
P13	,572	,630	,290	,095
P14	,610	-,189	,567	,186
P15	,763	,160	,294	-,369
P16	,593	,672	,190	,134
P17	,732	,371	-,253	,240
P18	,874	-,118	,051	-,166

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
Planifico mi trabajo de manera que puedo concluirlo a tiempo.	1	1	1	1	4	1,000
Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.	1	1	1	1	4	1,000
Establezco prioridades a la hora de hacer mi trabajo.	1	1	1	1	4	1,000
Realizo mi trabajo de forma eficiente.	1	1	1	1	4	1,000
Por mi propia iniciativa, realizo tareas nuevas cuando termino con las anteriores.	1	1	1	1	4	1,000
Llevo a cabo tareas desafiantes cuando están disponibles.	1	1	1	1	4	1,000
Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	1	1	1	4	1,000
Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	1	1	1	4	1,000
Planteo soluciones creativas para resolver problemas.	1	1	1	1	4	1,000
Asumo responsabilidades adicionales a mi trabajo.	1	1	1	1	4	1,000
Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.	1	1	1	1	4	1,000
Participo en reuniones o consultas laborales.	1	1	1	1	4	1,000
Me quejo de asuntos menores relacionados con el trabajo.	1	1	1	1	4	1,000
Exagero con los problemas que se presentan en el trabajo.	1	1	1	1	4	1,000
Me enfoco en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en los aspectos positivos.	1	1	1	1	4	1,000
Comento con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	1	1	1	1	4	1,000
Comento con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	1	1	1	1	4	1,000

Número de expertos	4
Número de ítems	17

CVI =	1,000
Índice de validez de contenido	

Clave
Esencial = 1
No Esencial = 0

Anexo 4. Proceso de confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos

Cuestionario sobre supervisión

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 15

Coefficiente de confiabilidad de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Supervisión	17	25	2.61	.957	.952
Planificación	8	25	2.56	.925	.932
Dirección	5	25	2.68	.845	.852
Control	4	25	2.75	.814	.813

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald.

En la tabla 15, se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 25 profesionales de salud con características similares a la muestra de estudio, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de la supervisión ($\omega = .952$), como en las dimensión Planificación ($\omega = .932$), Dirección ($\omega = .852$), y Control ($\omega = .813$), lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 16*Estadística de confiabilidad individual variable supervisión*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics			
If item dropped			
Item	McDonald's ω	Cronbach's α	Item-rest correlation
P1	0.952	0.954	0.825
P2	0.946	0.954	0.793
P3	0.951	0.956	0.700
P4	0.950	0.955	0.729
P5	0.944	0.952	0.892
P6	0.950	0.955	0.762
P7	0.948	0.954	0.806
P8	0.953	0.956	0.664
P9	0.952	0.953	0.859
P10	0.944	0.953	0.884
P11	0.954	0.959	0.517
P12	0.950	0.955	0.758
P13	0.952	0.957	0.634
P14	0.953	0.957	0.650
P15	0.950	0.955	0.732
P16	0.951	0.957	0.595
P17	0.949	0.954	0.795

Nota: Programa estadístico JASP.

Cuestionario sobre desempeño laboral

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 17

Coeficiente de confiabilidad de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Desempeño laboral	18	25	2.88	.957	.958
Desempeño de tareas	5	25	2.92	.879	.885
Desempeño contextual	8	25	2.35	.921	.922
Comportamiento laboral contraproducente	5	25	2.91	.825	.828

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 17, se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 25 profesionales de salud con características similares a la muestra de estudio, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Desempeño laboral ($\omega = .958$), como en las dimensión Desempeño de tareas ($\omega = .885$), Desempeño contextual ($\omega = .922$), y Comportamiento laboral contraproducente ($\omega = .828$), lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia.

Tabla 18*Estadística de confiabilidad individual variable desempeño laboral*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics			
Item	If item dropped		
	McDonald's ω	Cronbach's α	Item-rest correlation
P1	0.957	0.956	0.634
P2	0.959	0.957	0.532
P3	0.955	0.953	0.789
P4	0.956	0.954	0.721
P5	0.952	0.951	0.901
P6	0.956	0.954	0.769
P7	0.956	0.954	0.766
P8	0.956	0.954	0.729
P9	0.955	0.953	0.824
P10	0.954	0.952	0.878
P11	0.955	0.953	0.792
P12	0.955	0.953	0.784
P13	0.959	0.957	0.536
P14	0.959	0.957	0.571
P15	0.956	0.954	0.725
P16	0.958	0.957	0.556
P17	0.957	0.955	0.701
P18	0.954	0.952	0.848

Nota: Programa estadístico JASP.

Anexo 5. Base de datos de la aplicación del piloto y validez del constructo

VARIABLE SUPERVISIÓN																	
N°	D1								D2					D3			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1
3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2
4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
5	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	3	3
6	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5
7	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	4	1	3	4	2
8	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
9	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
10	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
11	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3
12	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
13	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	2	5	3	3	4	4	4
14	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
15	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
16	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
17	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
18	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
23	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2
24	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	1	4	2	3	4	2	3
25	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3	1

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																		
N°	D1					D2								D3				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3
2	3	1	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	1	3	3	1
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
5	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2
6	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5
7	2	4	2	4	3	3	1	2	3	2	2	2	4	1	3	4	4	3
8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4
9	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
10	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3
11	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	2
12	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
13	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5
14	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4
15	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
16	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
17	5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
18	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
19	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2
20	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
21	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
22	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
23	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2
24	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	2	4
25	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3

Anexo 6. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Supervisión	la supervisión laboral es una actividad técnica, que está orientado al seguimiento de una persona o grupo de personas para lograr un mayor aprovechamiento en el desarrollo de las capacidades, cualidades, habilidades y cumplimiento de los objetivos, en función de la planificación, dirección y control (Puig, 2016).	La supervisión se evaluará mediante un cuestionario aplicado a los profesionales de salud del Hospital de Ventanas; el mismo que medirá los siguientes dominios: planificación, dirección, y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de actividades • Proyecciones de recursos • Proyecciones de tiempo • Cumplimiento de objetivos 	Ordinal
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Actividades laborales • Trabajo en equipo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Retroalimentación 	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el vínculo de acciones o comportamientos manifestados por los colaboradores a través de sus capacidades, cualidades y destrezas al momento de desarrollarse en cualquier realidad	La variable desempeño laboral se evaluará en el personal de salud del Hospital de Ventanas, mediante un cuestionario que comprende 3 dimensiones:	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del trabajo • Organización del trabajo • Orientación de resultados • Priorización del trabajo • Eficiencia laboral 	Ordinal

	<p>laboral para alcanzar resultados favorables, y se puede medir a través de tres dimensiones denominadas: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente (Borman y Motowidlo 1993, y Dalal 2005).</p>	<p>desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo y esfuerzo del trabajo 	
			<p>Desempeño contextual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Tareas laborales desafiantes • Actualización de conocimientos y habilidades laborales • Resolver problemas • Responsabilidad Cooperación con los compañeros 	
			<p>Comportamiento laboral contraproducente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Excesiva negatividad • Acciones que dañan a la Organización 	

Anexo 7. Matriz de consistencia

Título: Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente	la población está conformada 80 profesionales de salud de un Hospital del Cantón Ventanas. La muestra es la misma que la población.
¿Cuál es la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022?	Determinar la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.	Existe relación positiva entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022	Supervisión <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Dirección • Control 	
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	
¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022?	Identificar la relación entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón	Existe relación positiva entre la dimensión planificación y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón	Desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de Tareas • Desempeño Contextual 	

	Ventanas, Ecuador 2022.	Ventanas, Ecuador 2022.	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento Laboral Contraproducente 	
¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022?	Analizar la relación entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.	Existe relación positiva entre la dimensión dirección y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.		
¿Cuál es la relación entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022?	Establecer la relación entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.	Existe relación positiva entre la dimensión control y las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022.		

Anexo 8. Información general de los participantes del estudio

Tabla 19

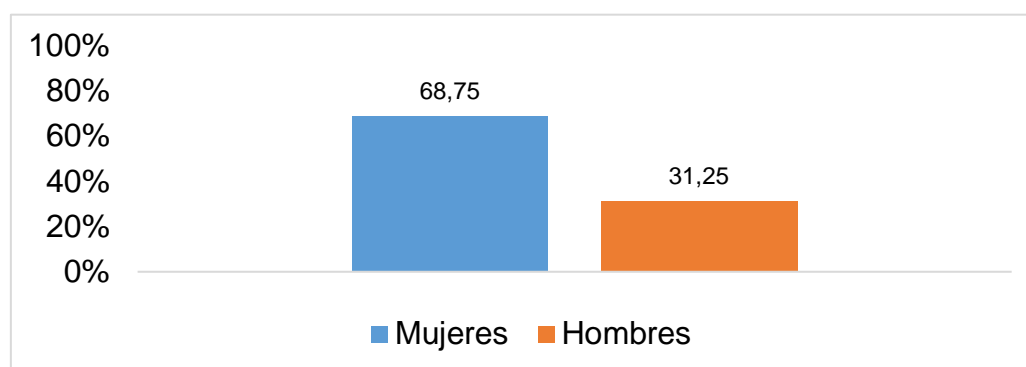
Género del personal de salud

Género	N°	%
Mujeres	55	68,75%
Hombres	25	31,25%
Total	80	100%

Nota: instrumento de supervisión aplicado al personal de salud.

Figura 5

Género del personal de salud



Nota: Datos de la tabla 19.

La tabla 19 y figura 5, se evidencia que el género del personal de salud que participan en este estudio lo conforman en su mayoría participantes mujeres 68.75%, mientras que el 31,25% son Hombres.

Tabla 20

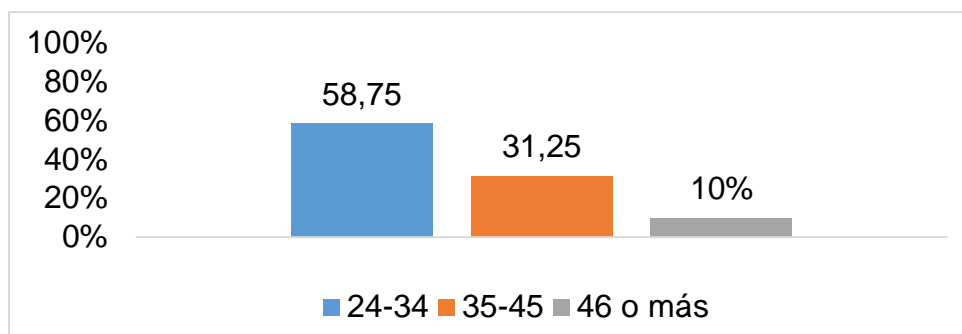
Edad del personal de salud

Edad	N°	%
24-34	47	58,75%
35-45	25	31,25%
46 o más	8	10%
Total	80	100%

Nota: instrumento de supervisión aplicado al personal de salud.

Figura 6

Edad del personal de salud



Nota: Datos de la tabla 20.

Como se aprecia en la tabla 20 y figura 6, respecto a las edades del personal de salud, el 58,75% se encuentra en un rango entre 24 a 34 años, el 31,25% entre 35 a 45 años, y el 10% restante entre 46 años en adelante.

Tabla 21

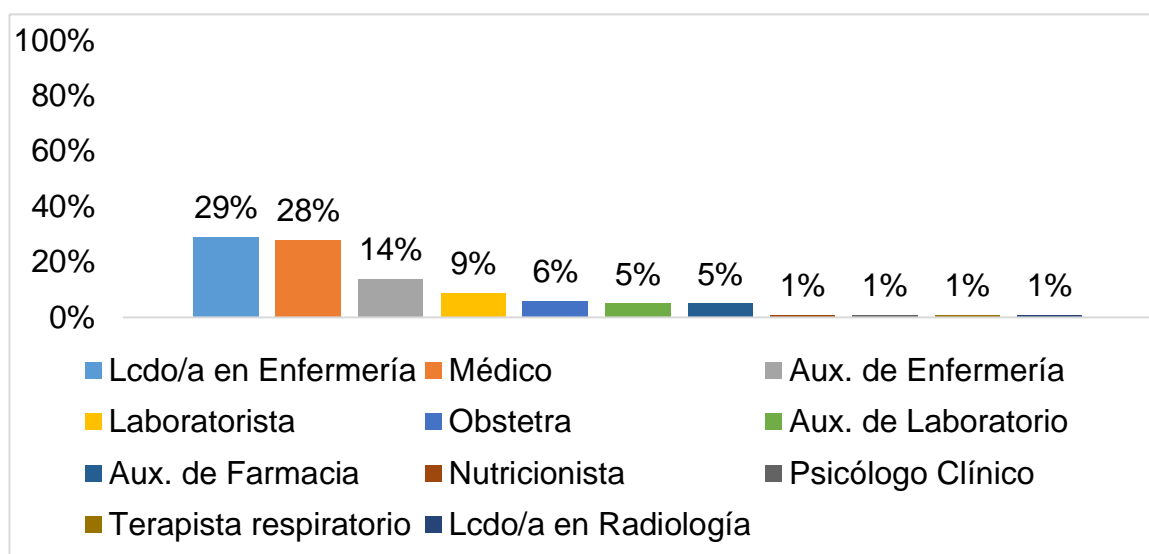
Profesión del personal de salud

Profesión	N°	%
Lcdo/a en Enfermería	23	29%
Médico	22	28%
Aux. de Enfermería	11	14%
Laboratorista	7	9%
Obstetra	5	6%
Aux. de Laboratorio	4	5%
Aux. de Farmacia	4	5%
Nutricionista	1	1%
Psicólogo clínico	1	1%
Terapeuta respiratorio	1	1%
Lcdo/a en Radiología	1	1%
Total	80	100%

Nota: instrumento de supervisión aplicado al personal de salud.

Figura 7

Profesión del personal de salud



Nota: Datos de la tabla 21.

La tabla 21 y figura 7 respecto a la profesión del personal de salud, muestra que la mayoría de los participantes del estudio fueron licenciados en enfermería 29%, seguidos de médicos con un porcentaje del 28%, así también, auxiliares de enfermería representado con un 14%, laboratoristas 6%, mientras que los auxiliares de laboratorio y auxiliares de farmacia con un 5%, por último, representados por el 1% se encuentran al nutricionista, psicólogo clínico, terapista respiratorio y licenciado en radiología.

Tabla 22

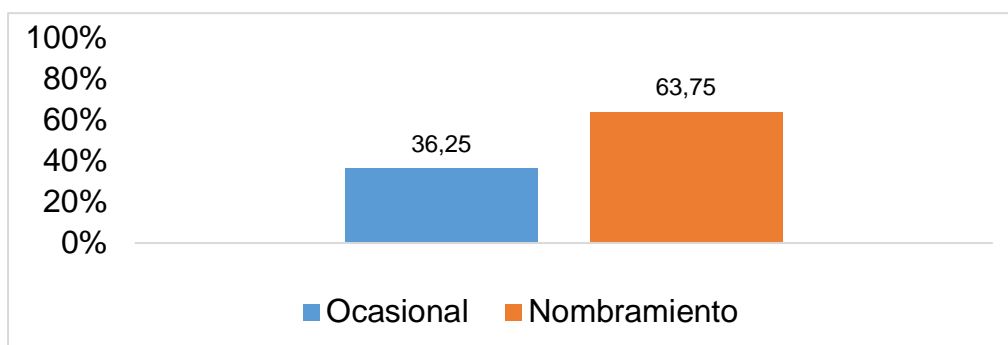
Tipo de contrato del personal de salud

Tipo de contrato	N°	%
Ocasional	29	36,25%
Nombramiento	51	63,75%
Total	80	100%

Nota: instrumento de supervisión aplicado al personal de salud.

Figura 8

Tipo de contrato del personal de salud



Nota: Datos de la tabla 22.

En la tabla 22 y figura 8 se refleja que el tipo de contrato de los trabajadores de la salud, su mayoría tiene nombramiento 63,75%, mientras que el 36,25% tiene contrato ocasional.

Tabla 23

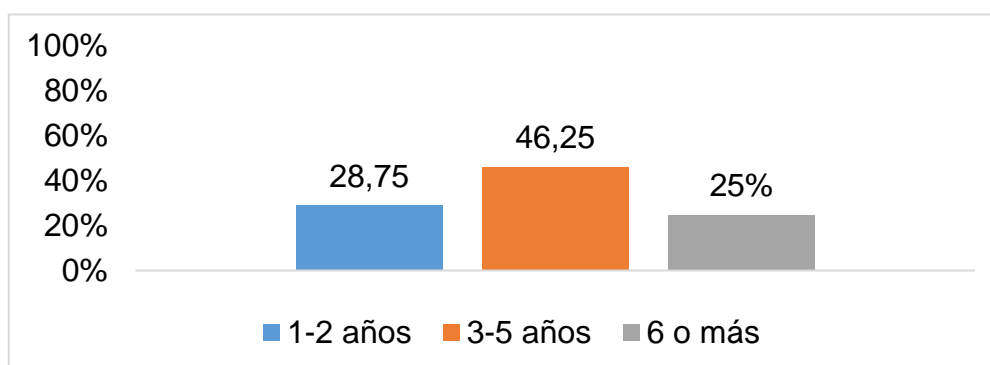
Tiempo de servicio del personal de salud

Tipo de contrato	N°	%
1-2 años	23	28,75%
3-5 años	37	46,25%
6 o más	20	25%
Total	80	100%

Nota: instrumento de supervisión aplicado al personal de salud.

Figura 9

Tiempo de servicio del personal de salud



Nota: Datos de la tabla 23.

En cuanto a la tabla 23 y figura 9 el tiempo de servicio del personal de salud la mayoría de ellos tienen de 3-5 años laborando en el Hospital y lo constituyen el 46,25%, mientras que el 28,75% se encuentra de 1-2 años, finalmente el 25% son profesionales que laboran por más de 6 años en esta casa de salud.

Anexo 9. Permiso de la Institución



Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 5 - SALUD
Dirección Distrital 12D04 – SALUD / Talento Humano

Oficio Nro. MSP-CZS5-LR-12D04-AF-TH-2022-0004-O

Ventanas, 20 de junio de 2022

Asunto: RESPUESTA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Estudiante Egresada
Solange Lilibeth Velez Ulloa
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZS5-LR-12D04-VU-2022-0142-E en el cual, la Ciudadana Solange Lilibeth Velez Ulloa donde expone y solicita lo siguiente:

A través del presente remito el oficio No. SIN de fecha 06 de junio de 2022, suscrito por la Lcda. Solange Lilibeth Vélez Ulloa con C.I. 0954005047; Solicito a usted autorización para ejecutar la tesis de investigación en el Hospital Jaime Roldós Aguilera, que tiene como tema: "Supervisión y Desempeño Laboral del Personal de Salud del Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022", para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. El trabajo a desarrollar consiste en la aplicación de instrumentos al personal de salud en el periodo Abril- Agosto 2022.

Por lo manifestado, se procede a informar a la Ciudadana Solange Lilibeth Velez Ulloa que su pedido de solicitud de realizar trabajo de investigación en el Hospital Jaime Roldós Aguilera, que tiene como tema: "Supervisión y Desempeño Laboral del Personal de Salud del Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022", para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud es considerado viable, por lo tanto se solicita se acerque con la documentación necesaria para su revisión y continuidad.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



República
del Ecuador

Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 5 - SALUD
Dirección Distrital 12D04 – SALUD / Talento Humano

Oficio Nro. MSP-CZS5-LR-12D04-AF-TH-2022-0004-O

Ventanas, 20 de junio de 2022

Documento firmado electrónicamente

Ing. Leonardo Machiavello Villamar Casal
ANALISTA DISTRITAL DE TALENTO HUMANO

Referencias:
- MSP-CZS5-LR-12D04-VU-2022-0142-E

Anexos:
- msp-czs5-lr-12d04-vu-2022-0142-e.pdf

Copia:
Señorita Abogada
Merayma Angelica Andrade Astudillo
Responsable de la Unidad Distrital de Asesoría Jurídica

Señor Especialista
Miguel Angel Carreño Alava
Director Distrital 12D04 - Quinsaloma - Ventanas - SALUD

Señor Ingeniero
Carlos Damian Alarcon Cortez
Analista Distrital de Formacion, Capacitacion y Desarrollo



firmado electrónicamente por:
LEONARDO
MACHIABELLO
VILLAMAR CASAL

Dirección: Av. Seminario y Velasco Ibarra. Código Postal: 120406/ Ventanas - Ecuador
Teléfono: 593-2-970-280 - www.salud.gob.ec

 **Gobierno** | Juntos
del Encuentro | lo logramos

Anexo 10. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Solange Lilibeth Vélez Ulloa, estudiantes de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022, con el objetivo de: Determinar la relación entre la supervisión y desempeño laboral del personal de salud, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad: 1206783790

Ventanas, 30 de junio del 2022



FIRMA



FIRMA

Anexo 11. Evidencia del trabajo de campo

