

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERIA



T E S I S

**Relación entre la función de supervisión y evaluación con el
desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios
del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma - 2019**

Para Optar el Título Profesional de:

Licenciada en Enfermería

Autoras: Bach. Shirley Ruth ESPINOZA CAJAHUANCA

Bach. Wilma Maria GAGO PUCUHUAYLA

Asesor: Dr. César Iván ROJAS JARA

Tarma – Perú – 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERIA



T E S I S

**Relación entre la función de supervisión y evaluación con el
desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios
del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma - 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Nelly Marleni HINOSTROZA ROBLES

PRESIDENTE

Dra. Elizabeth Sara SANTOS LOPEZ

MIEMBRO

Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA

MIEMBRO

DEDICATORIA:

De manera muy especial dedico a mi Papito Duñi, mi angelito en el cielo quien nunca me deja sola, a mis padres wuilmer y Alicia quienes confiaron en mí, por sus principios y valores inculcados, su apoyo y esfuerzo incondicional me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y a mi hijo Dayron por ser el motor y motivo quien me impulso a seguir adelante y lograr mis metas con mucho amor, esmero y dedicación.

SHIRLEY R. ESPINOZA CAJAHUANCA

Le dedico el resultado de este trabajo a mis padres Carmen y Ramiro que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder el intento. Me han enseñado a ser la persona que soy hoy. También a mi hermano Tomas y a mi hijo Carlos mi motivación quien me impulso a seguir adelante y lograr mis metas.

WILMA M. GAGO PUCUHUAYLA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero reconocer a la plana docente de la “UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION” FILIAL – TARMA, por su dedicación, paciencia y haberme compartido sus conocimientos profesionales.

Donde los profesionales de la UNDAC vienen ejerciendo una labor destacada haciendo frente a esta nueva normalidad en que vive la humanidad. Derrochando conocimientos de formación adquiridas en nuestras distintas experiencias académicas y profesionales.

El esfuerzo y dedicación muchas veces no siempre solo es de uno mismo, en algunos casos son factores externos que te impulsan para mostrar la valentía que llevamos ocultas, es por eso reconozco infinitamente a las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto.

¡GRACIAS!

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar relación de la función supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. Este estudio tiene enfoque cuantitativo, diseño descriptivo simple. Para recolectar los datos se utilizó el instrumento: Cuestionario de percepción de la enfermera asistencial.

La población de estudio estuvo constituida por enfermeras de los nueve (9) servicios de hospitalización del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. La muestra estimada aplicando el SurveyMonkey nos permite calcular como tamaño a un total de 53 enfermeras. Se obtuvo como resultado: La función de supervisión y evaluación es favorable en el 69,8% y relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en un 35,8% en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

PALABRAS CLAVES:

Supervisión y evaluación de la enfermera, Evaluación del desempeño laboral de la enfermera

ABSTRACT

The objective of this research work was to: Determine the relationship between the supervision and evaluation function and the work performance of the nursing professional in the services of the Felix Mayorca Soto de Tarma hospital. The research study was quantitative, simple descriptive design. For data collection, the instrument used was: the nurse's perception questionnaire. The study population consisted of nurses from the nine (9) hospitalization services of the Félix Mayorca Soto de Tarma hospital. The estimated sample using Survey Monkey allows us to calculate the size of a total of 53 nurses. The result was obtained: The supervision and evaluation function is favorable in 69.8% and improves the work performance of the nursing professional by 35.8% in the services of the Félix Mayorca Soto de Tarma hospital.

KEYWORDS: Nurse Monitoring and Evaluation, Nurse Job Performance Evaluation

INTRODUCCION

La supervisión es una función principal de gestión, para lo cual, en el presente estudio se enfoca en las enfermeras supervisoras y asistenciales de los servicios de internamiento del Hospital Felix Mayorca Soto.

El supervisor tiene la autoridad de establecer si la atención si la atención dada es correcta o no, así mismo tener habilidad y liderazgo capaz para que el personal este motivado y actualizado mediante una supervisión amplia a la enfermera. Por ello se sostiene que la mejora de calidad de atención en los diferentes servicios del Hospital Felix Mayorca soto se debe a la labor multidisciplinario de una supervisión sistemático, basada en la aplicación de herramientas adecuados para el trabajo de la enfermera.

La investigación que ponemos en cuestión persiguió el objetivo de determinar qué relación existe entre la función de supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional en los servicios del Hospital Felix Mayorca soto enfatizando a enfermeras supervisoras y asistenciales de los servicios de internamiento del hospital que se desarrollan en el ámbito gerencial asistencias, docencia.

Los resultados alcanzados se encuentran respecto a la hipótesis principal que la función de la supervisión y evaluación se relaciona favorablemente en el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del Hospital Felix Mayorca soto fue en la metodología siguiente: la investigación fue tipo cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional, el método fue estadístico diferencial rho de spearman, el analítico y sintético con diseño no experimental, relación casual, en una población de 60 enfermeras con una muestra de 53 enfermeras aplicando como instrumento un cuestionario para cada variable en estudio validez por alfa de Cronbach. Al finalizar los

resultados se presentan en tablas y gráficos estadísticos univariados y bivariados.

La estructura de la tesis que presentamos contiene el Capítulo I: Problema de investigación incluyendo identificación del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema, formulación del objetivo, justificación de la investigación y limitación de la investigación. Capítulo II: Marco teórico incluyendo antecedentes de estudio, bases teóricas científicas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables, definición operacional de variables e indicadores. Capítulo III: Metodología y técnicas de investigación incluyendo tipo de investigación, métodos de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, tratamiento estadístico, orientación ética. Capítulo IV: resultados y discusión incluyendo descripción del trabajo de campo, presentación, análisis e interpretación de resultados, prueba de hipótesis, discusión de resultados también incluimos conclusión, recomendaciones, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y Planteamiento del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema.	3
1.3.1. Problema principal.	3
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.	5

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	6
2.2. Bases teórico-científicas.....	7
2.3. Definición de términos básicos.	11
2.4. Formulación de Hipótesis.	11
2.4.1. Hipótesis general.	11
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	11
2.5. Identificación de variables.	12

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.	12
--	----

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	19
3.2. Nivel de investigación.....	19
3.3. Métodos de investigación.....	19
3.4. Diseño de investigación.....	19
3.5. Población y muestra.....	20
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.7. Selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación.....	21
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9. Tratamiento estadístico.....	24
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	25

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	26
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	27
4.3. Prueba de hipótesis.....	37
4.4. Discusión de resultados.....	44

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y Planteamiento del problema.

Una de las funciones principales de gestión en enfermería, ES la supervisión, la cual se necesita capacidades como saber liderar, orientación y supervisión, optimizando el entorno laboral para garantizar el servicio de excelencia, definida como: “brindar por el profesional de enfermería asistencia oportuna, personalizada, humana, continua y adecuada con base a estándares definidos para su ejercicio profesional, capaz y comprometido cuyo fin es lograr la complacencia del paciente y del personal de salud”.

El supervisor tiene la autoridad de establecer si la atención dada es correcta o no, asimismo tener habilidad y liderazgo capaz para que el personal esté motivado y actualizado, mediante una supervisión amplia e informada a la enfermera. Por ello se sostiene que la mejora de la calidad de atención en los diferentes servicios de una institución de salud se debe a la labor multidisciplinaria de una supervisión sistemática, basada en la aplicación de herramientas adecuados para el trabajo de la enfermera.

Según el manual de enfermería la supervisión en enfermería es una de las funciones principales de gestión, liderazgo, dirección y control que realiza el profesional de enfermería cuyo propósito es mejorar las condiciones de trabajo,

garantizando una atención de calidad. (1)

En otra investigación, en la región Cajamarca, de liderazgo y motivación ejercida por los profesionales de enfermería y cómo ello tiene que ver en las relaciones interpersonales. Se concluyó que las enfermeras ejercen un liderazgo autocrático con poca participación y democracia; por otro lado, algunas enfermeras son permisivas sintiéndose poco preparadas para practicar el liderazgo en su área laboral, por ello los autores resaltan que es necesario la implementación de programas y estrategias de desarrollo de liderazgo la cual permitirán la optimización en su desempeño en liderar al personal de salud. (2)

En la facultad de Enfermería Lidia Doce, La Habana, Cuba se realizó una investigación, en el cual el desempeño profesional de enfermería es poco estudiado, y se concluyó que se logró definir el desempeño y desempeño profesional de enfermería. (3)

En una investigación realizado en Brasil, a una población muestral de diecisiete enfermeros supervisores de las áreas de medicina interna, terapia intensiva y quirófano, en los resultados se obtuvo que la apreciación de gran parte de los entrevistados, mencionan que hay carencia en conocimientos de la carrera, así como del espacio gerencial y del asistencial, hay capacidad de comunicación, motivación y trabajo en equipo con el personal. (4)

En el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma se observa que hay una gran demanda de pacientes y las actividades de enfermería se ven afectadas y limitadas en cuanto al desempeño de las funciones básicas de la carrera como son; campo administrativo, asistencial, docencia e investigación. No obstante, es verdad que se cumplen con las dos primeras funciones, pero no se puede efectuar adecuadamente con las dos últimas funciones por la carencia de tiempo. Así mismo estas actividades van a influenciar en el desempeño laboral del profesional de enfermería pudiendo observarse que una constante supervisión mejora la calidad de atención en los servicios de hospitalización.

1.2. Delimitación de la investigación.

El estudio se realizará en los servicios de internamiento del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, la población de estudio estará conformada por enfermeras supervisoras y asistenciales.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema principal.

¿Cómo se relaciona la función de supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

- a. ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión capacitación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- b. ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión gestión de supervisión con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- c. ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión personal social con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- d. ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- e. ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión docencia con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- f. ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión investigación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?

1.4. Formulación de objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar relación de la función supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a. Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión capacitación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- b. Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión gestión de supervisión con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- c. Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión personal social con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- d. Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- e. Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión docencia con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- f. Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión investigación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

1.5. Justificación de la investigación.

Teórica.

La supervisión y evaluación que ejercen los jefes de Departamento y de los servicios de hospitalización a los profesionales de enfermería en cuanto a su

desempeño laboral reflejará objetivamente la interacción moderna de gestión en los servicios de salud, toda supervisión es muy necesaria si viene acompañada de mecanismos constructivos de enseñanza y estímulos hacia el personal de enfermería y con esta investigación se pretende conocer la relación entre los supervisores y los supervisados para buscar estrategias de mejora en los servicios que se brindan a los usuarios internos y externos del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Práctica.

La supervisión se considera como muy necesaria para mejorar la práctica clínica y comunitaria de los profesionales de enfermería, en este caso particular, para una adecuada atención a los pacientes en servicio de hospitalización y considerando también al familiar como parte integrante del cuidado en servicio, así mismo teniendo presente que la atención es integral y los mecanismos de supervisión involucra la mejora en estos servicios.

Metodológica.

La supervisión y evaluación que se realiza en servicio se aplica con la finalidad de mejorar el trabajo de los profesionales de enfermería, quienes a través de una evaluación consciente y oportuna se sentirán motivados a mejorar su trabajo en los servicios y para ello se recurre a dos instrumentos de evaluación que nos permitirá obtener resultados con intención de una mejora en la eficacia de supervisión.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Al realizar la evaluación del análisis de factibilidad y viabilidad no se han encontrado posibles limitaciones para su ejecución y posterior difusión de resultados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.

Rivadeneira, N. (2020) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo. Participó una muestra a 50 enfermeros. Fue no experimental, con diseño correlacional. El instrumento fue un cuestionario. Conclusión: Existe relación altamente significativa entre la Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería. (6)

Cordeiro A. (2017). Tuvo como objetivo: Analizar cómo los componentes del capital humano se utilizan en la gestión de enfermeras en organizaciones hospitalarias. Fue un estudio exploratorio, cualitativo. Concluye mencionando que los componentes del capital humano necesitan gestionarse estratégicamente con prioridad en las competencias y desarrollo profesional. (7)

Sade PMC, (2017). Tuvo como objetivo: Construir una directriz de educación permanente para el desarrollo de competencias de gestión para los enfermeros. Método Investigación cualitativo, diseño investigación-acción, la muestra fueron 16 enfermeros. Conclusión: el estudio contribuyó a la producción de conocimientos, afirmando la necesidad de modificar los procesos educativos y evaluación fundamentados en metodologías e instrumentos que permitan el

desarrollo de profesionales. (8)

Villegas-Gutiérrez (2018). Tuvo como objetivo: Analizar el perfil profesional del supervisor de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Se realizó un estudio descriptivo seccional, a una muestra de 43 supervisoras. Se aplicó un instrumento para la medición del perfil profesional del supervisor. Resultados. Solo el 20% poseen estudios de posgrado en administración; la mayoría (93%) obtuvieron el puesto a través de designación. Las horas semanales que dedican a la supervisión directa del paciente fueron desde 6 hasta 30 horas. Solo el 4.6% otorga capacitación y supervisión activa en los servicios bajo su autoridad. Conclusiones. El supervisor de enfermería se considera capaz para el puesto, aún con la falta de capacitación en administración. Existe poca capacitación activa en los servicios bajo su autoridad, lo que puede repercutir en la atención del paciente. (9)

2.2. Bases teórico-científicas.

Supervisión y evaluación de enfermería.

a. Bases conceptuales sobre gestión del cuidado de enfermería.

Uno de los servicios profesionales de la enfermera es la gestión del cuidado del paciente. Estos servicios también comprenden las actividades derivadas del diagnóstico y tratamiento médico y el deber de velar por la mejor administración de los recursos de asistencia para el paciente. (10)

La gestión del cuidado comprende de aquellas estrategias que se deben constatar para dar un buen servicio, conociendo las posibles causas y efectos para su implementación, valoración e inspección que llevan a la vigor, eficacia y certeza de la atención.

b. Bases conceptuales sobre supervisión.

Conceptos.

La Supervisión constituye un proceso orientado a lograr resultados positivos en el desempeño profesional de enfermería. (1)

“Proceso técnico administrativo de investigación y análisis que persigue el desarrollo integral de las personas, facilita la toma de decisiones y el mejoramiento de la eficacia de los servicios, y en que el supervisor y el supervisado actúan permanentemente inmersos en un transcurso de enseñanza aprendizaje”

c. Principios de la supervisión en general.

Los principios de supervisión tienen importancia enorme porque gobiernan la aplicación de las técnicas de supervisión. Entre ellos se encuentran: (11)

- Funcionalmente, la supervisión son funciones coordinadas, complementarias y compartidas en el funcionamiento de cualquier organización.
- La supervisión se preocupa por mejorar la labor del personal en servicio.
- La supervisión es susceptible a los cambios, y debe reevaluar continuamente los objetivos, políticas y formas de ejercerla.
- Deberá respetar la idiosincrasia del trabajador.
- Proporcionar oportunidades para la formulación de políticas y planes. (11)

d. Elementos de la Supervisión.

- **Dirección y Control.** La dirección señala una vía de ejercicio de un esquema de diálogos interpersonales para obtener cambios deseados. El control es la confirmación del desempeño de las actividades planeadas.
- **Estimulo e Iniciativa.** Es el reconocimiento al trabajador por su desempeño destacado en sus labores.
- **Evaluación.** Es expresar los aciertos y los cambios que se han originado como efecto de las acciones emprendidas.

e. Técnicas e instrumentos de la supervisión.

- **La Comunicación:** Transmite e intercambia información, ideas, actitudes, sentimientos y pensamientos, fomenta las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo.

- **La Observación:** Examina las condiciones o actividades, para recoger datos y obtener información sobre la eficacia del cuidado de enfermería con el objetivo de garantizar la calidad del cuidado.
- **La Entrevista:** conversación que se sostiene con el personal a fin de obtener efectos deseables para el mejoramiento de la productividad, identificar necesidades y asesorar en la solución de problemas.
- **Recorrido:** Consiste en visitar las unidades asistenciales inspeccionando y evaluando la calidad de los servicios que se presta a los usuarios internos y externos.
- **Enseñanza:** Para ayudar al personal a incrementar su capacidad técnica en la calidad del cuidado.
- **Asesoría:** Brindar apoyo necesario al personal fortaleciendo el entendimiento y confianza para un mejor desempeño del recurso.

f. Bases conceptuales sobre supervisión de enfermería.

Definición de Supervisión de Enfermería.

La supervisión está basada en conocimientos técnico-científicos con aplicación del proceso administrativo en todas sus fases, apoyándose en valores éticos, morales y espirituales para fortalecer su función.

El perfil del supervisor, es “el conjunto de características personales sobresalientes que definen el tipo de profesional adecuado para ejercer una función o desempeñar una tarea u ocupación, estableciendo relación de asesoría, apoyo y coordinación con el personal de enfermería y otras disciplinas”. (1)

g. Principios de la Supervisión de Enfermería.

- Las personas deben entender de manera clara la expectativa que se espera de ellos.
- La buena supervisión orienta al subordinado en su labor aplicando sus principios.

- Impulsa el interés para optimizar la atención.
- La supervisión opera la ecuanimidad, la rectitud y el reconocimiento de la voluntad y las contribuciones del subordinado son necesarios para conservar buena conducta y la moral.
- Las supervisoras fijan tareas en base a la capacidad progresiva del subordinado.
- Estimula el progreso individual.
- Las personas laborarán en un entorno tangible y sano. (13)

h. Etapas del Proceso de Supervisión de Enfermería.

- **Planeamiento:** En el planeamiento se establece lo que se va a supervisar, cómo, cuándo y con qué se va a supervisar.
- **Organización:** Distribuye el trabajo entre los trabajadores para lograr los objetivos.
- **Integración.** Permite hacer énfasis en la administración de los recursos humanos bajo su responsabilidad.
- **Dirección.** Influye en las personas para el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- **Control:** El profesional de enfermería supervisor verifica el cumplimiento de los procedimientos establecidos. (1)

- i. Objetivos de la Supervisión de Enfermería.** Este es un indicador de avance que permite mejorar los sistemas de labor, emplear la eficiencia del personal, conseguir el máximo rendimiento, fundar y repartir factores de las demandas del supervisado y optimizar la utilización de los recursos humanos y materiales. (12)

j. Bases conceptuales sobre instrumentos y técnicas de la supervisión de enfermería.

Los métodos y técnicas son determinadas para realizar algo y la herramienta es un medio por lo que se logra resultados, lo principal es que

el supervisor aplique los principios.

2.3. Definición de términos básicos.

a. Supervisión en enfermería.

La Supervisión en enfermería constituye un proceso destinado para lograr resultados positivos en el desempeño profesional de las enfermeras en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

b. Evaluación.

La evaluación en los servicios de hospitalización ayuda a al personal y a la supervisora en su capacidad para mejorar el desempeño de los profesionales en la atención a los pacientes.

c. Desempeño laboral.

Son las actividades que realiza la enfermera basados en su perfil profesional y valorados a través de su actuar en la atención a los usuarios.

d. Enfermera.

Es la licenciada en enfermería que brinda sus servicios profesionales en el hospital.

2.4. Formulación de Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

La función de supervisión y evaluación se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

- a. La supervisión y evaluación en la dimensión capacitación se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- b. La supervisión y evaluación en la dimensión gestión de supervisión se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

- c. La supervisión y evaluación en la dimensión personal social se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- d. La supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- e. La supervisión y evaluación en la dimensión docencia se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- f. La supervisión y evaluación en la dimensión investigación se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

2.5. Identificación de variables.

- a. VARIABLE 1: Supervisión y evaluación.
- b. VARIABLE 2: Desempeño laboral de la enfermera.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
1. Supervisión y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Profesional. • Gestión de la supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado académico. • Asistencia a eventos científicos y profesionales. • Capacitación en administración. • Capacitación en Liderazgo. • Planificación, Ejecución y Evaluación de servicios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Realizó usted estudios de posgrado? 2. Curso de especialidad. 3. ¿Realizó usted estudios de capacitación en el área administrativa y gerencia de servicio? 4. Además de su cargo como enfermera supervisora, ¿realiza otras actividades profesionales? 5. ¿Participa con la jefa

	<ul style="list-style-type: none"> • Personal social. • Liderazgo • Docencia o función educativa • Investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación, Relaciones interpersonales, Responsabilidad, Interés. • Cualidades de líder, don de mando, Actitud democrática, Manejo de conflictos. • Programación educativa • Metodologías y técnicas de enseñanza. • Medios audiovisuales • Plan de evaluación. • Planteamiento, Ejecución y Evaluación. 	<p>de servicio en la asignación del personal a su cargo?</p> <p>6. ¿Planea la rotación del personal considerando su capacitación?</p> <p>7. ¿Qué instrumentos utiliza usted para evaluar al personal a su cargo?</p> <p>8. ¿Delega autoridad cuando es necesario?</p> <p>9. ¿Planifica por escrito diariamente su programa de supervisión?</p> <p>10. ¿Participa activamente en reuniones técnico-administrativo, institucional o sector tendiente a mejorar la calidad de atención?</p> <p>11. ¿Supervisa directa o indirectamente la atención de enfermería hacia el paciente?</p> <p>12. ¿Coordina las actividades de enfermería con el equipo de salud relacionado a la atención del paciente?</p> <p>13. ¿Promueve la satisfacción de necesidades de los pacientes del servicio?</p>
--	--	---	---

			<p>14. ¿Evalúa la atención que brinda el profesional de enfermería a los pacientes?</p> <p>15. ¿Establece, prioriza y formula las necesidades de recursos humanos, materiales y equipos requeridos para la atención del usuario?</p> <p>16. ¿Desarrolla y/o participa en actividades educativas del personal a su cargo?</p> <p>17. ¿Promueve y participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua?</p> <p>18. ¿Participa activamente en la enseñanza y orientación del paciente y familia?</p> <p>19. ¿Orienta al personal a su cargo sobre el manejo de equipos especiales?</p> <p>20. ¿Cómo soluciona los problemas que le son comunicados por la enfermera jefe?</p> <p>21. ¿Realiza entrevistas periódicas a las</p>
--	--	--	--

			<p>supervisadas?</p> <p>22. ¿Motiva usted al personal a su cargo?</p> <p>23. ¿Aplica resultados de investigación operacional en el campo de enfermería, así como las de otras investigaciones que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios?</p> <p>24. ¿Incentiva la participación de las supervisadas en investigación de enfermería y equipo multidisciplinario?</p> <p>25. ¿Desarrolla usted proyectos de investigación en su servicio?</p> <p>26. ¿Conoce usted las políticas institucionales vigentes en la entidad donde labora?</p> <p>27. ¿Conoce usted la Misión de su institución?</p> <p>28. ¿Conoce usted la Visión de su institución?</p> <p>29. ¿Las normas de su institución le facilitan la supervisión que ejerce usted?</p>
--	--	--	--

			<p>30. ¿Se identifica usted con los principios que rigen la institución donde labora?</p> <p>31. Frente a una situación de conflicto en el servicio, ¿Cómo actúa usted?</p> <p>32. ¿Promueve la disciplina del personal a su cargo?</p> <p>33. ¿Promueve la cooperación con los miembros del equipo de salud?</p> <p>34. La comunicación que establece con las supervisadas es:</p>
2.Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Experiencia o habilidad práctica • Satisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones • Actitudes • Aptitud • Habilidad • Remuneración • Tipo de trabajo • Relaciones humanas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores? 2. ¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad? 3. ¿Su relación con el equipo de salud es cortés? 4. ¿El ambiente donde trabaja es cálido? 5. ¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes? 6. ¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga

			<p>actualizado?</p> <p>7. ¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?</p> <p>8. ¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?</p> <p>9. ¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?</p> <p>10. ¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?</p> <p>11. ¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?</p> <p>12. ¿Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?</p> <p>13. ¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?</p> <p>14. ¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?</p> <p>15. ¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas</p>
--	--	--	--

			<p>ante problemas?</p> <p>16. ¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?</p> <p>17. ¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?</p> <p>18. ¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?</p> <p>19. ¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?</p> <p>20. ¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?</p>
--	--	--	---

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

El enfoque de investigación es el cuantitativo. Tipo de investigación básica. Nivel correlacional.

3.2. Nivel de investigación.

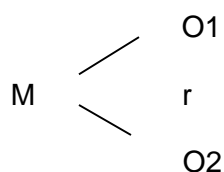
El estudio tuvo el nivel correlacional ya que busco determinar la relación entre dos variables, considerando la Estructura y formulación de la hipótesis.

3.3. Métodos de investigación.

Los métodos utilizados fueron: El deductivo que se utilizó para obtener información de la literatura científica respecto al contenido en las variables asociadas en este estudio. Así mismo el método analítico para procesar la información, y el método estadístico bivariado para asociar las variables. y el método sintético para arribar a las conclusiones en esta investigación.

3.4. Diseño de investigación.

El diseño utilizado fue el correlacional.



Donde:

M : Muestra.

O1: Evaluación y supervisión

O2: Desempeño laboral

R : Relación

3.5. Población y muestra.

Población.

Todas las enfermeras que laboran en los servicios de internamiento y consultorios externos del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma el total de la población fue de 60 enfermeras incluido las jefas de los servicios de hospitalización total.

Muestra.

En esta investigación se estimó como tamaño de muestra a 53 enfermeras según el cálculo muestral determinado por el programa estadístico SurveyMonkey, con un margen de error del 5% y es una muestra accesible a las investigadoras.

Criterios. de inclusión:

- Personal profesional de enfermería.
- Personal profesional con más de 3 años de servicio.
- Enfermera con más de 1 año en el servicio de hospitalización.

Criterios de exclusión:

- Personal No profesional de enfermería.
- Personal profesional con más de menos de 3 años de servicio.
- Enfermera con menor de 1 año en el servicio de hospitalización en estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnica.

- **Encuesta.** Consistió en aplicar cada uno de los instrumentos a las unidades de análisis en cada servicio y turno que le correspondía realizar en su servicio y para ello se tomó un tiempo aproximado de dos semanas que duró la recogida de información.

3.6.2. Instrumento.

- **Cuestionario de supervisión y evaluación.** Este instrumento se aplicó para valorar la Supervisión y evaluación a cada una de las unidades de análisis.

Este instrumento tiene 32 ítems que permitieron categorizar la supervisión y evaluación en: Favorable, poco favorable y desfavorable.

- **Cuestionario de desempeño laboral de la enfermera.** El instrumento fue aplicado a las enfermeras asistenciales en cada uno de los servicios seleccionados, este instrumento consta de 20 ítems y permitió evaluar el desempeño laboral del profesional de enfermería en muy buena y buena.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

- Cuestionario: De Evaluación y Supervisión

Aplicando la prueba de Alpha de Cronbach se establece que el grado de confiabilidad del instrumento es de 0,696, con lo que se demuestra que su aplicación es confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,696	23

Asimismo, el cuestionario de supervisión y evaluación de la enfermera se sometió a evaluación de juicio de tres expertos autorizados, mediante análisis se comprobó la estructura adecuada del contenido del instrumento, dichos

profesionales son:

- Lic. Leonardo Lavado Pedro. Enfermero del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma.
- Lic. Raquel Marleni Lazaro Gomez. Enfermera del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma.
- Lic. Dora Aranda Quispe. Enfermera del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma.

Es así que, el uso del coeficiente de la validez permitió poder definir la validez que está dentro del contenido de estudio de los 33 ítems mediante los jueces para un nivel de concordancia. También, para conseguir el coeficiente de validez, se manejó el método de Coeficiente de Validez de contenido (CVC), indicado por Hernández et al., posteriormente, se obtuvo el CVC del cuestionario, el cual permitió obtener el grado de concordancia de los expertos:

Valor del CVC	Interpretación
Menor a 0.60	Validez, así como concordancia inaceptable
semejante o mayor de 0.60 y menor o similar que 0.70	Deficiente validez y concordancia
Superior que 0.71 e inferior o igual que 0.80	Aceptable validez y concordancia
Superior que 0.80 e inferior o igual que 0.90	Buena validez y concordancia
Superior que 0.90	Excelente validez y concordancia

Interpretación

Tomando en cuenta el método del CVC, para que un instrumento se considere como válido, se requiere un nivel de validez y concordancia mayor a 0,80; así luego de obtener el coeficiente de validez, se obtuvo un CVC total de 0,916, evidenciando que los expertos concordaron que el cuestionario de supervisión

y evaluación de la enfermera presenta una excelente validez y concordancia.

➤ **Cuestionario: De Desempeño Laboral.**

Para este instrumento se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach se establece que el grado de confiabilidad del instrumento es de 0,754, con lo que se demuestra que su aplicación es confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,754	21

Asimismo, se buscó la validez del cuestionario de desempeño laboral se sometió a evaluación de juicio de tres expertos autorizados, mediante análisis se comprobó la estructura adecuada del contenido del instrumento, dichos profesionales son:

- Lic. Leonardo Lavado Pedro. Enfermero del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma.
- Lic. Raquel Marleni Lazaro Gomez. Enfermera del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma.
- Lic. Dora Aranda Quispe. Enfermera del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma.

Es así que, el uso del coeficiente de la validez permitió poder definir la validez que está dentro del contenido de estudio de los 20 ítems mediante los jueces para un nivel de concordancia. Entonces, para conseguir el coeficiente de validez, se manejó el método de Coeficiente de Validez de contenido (CVC), indicado por Hernández et al., posteriormente, a través de la siguiente tabla:

Valor del CVC	Interpretación
Menor a 0.60	Validez, así como concordancia inaceptable
semejante o mayor de 0.60 y menor o similar que 0.70	Deficiente validez y concordancia
Superior que 0.71 e inferior o igual que 0.80	Aceptable validez y concordancia
Superior que 0.80 e inferior o igual que 0.90	Buena validez y concordancia
Superior que 0.90	Excelente validez y concordancia

Interpretación

Tomando en cuenta el método del CVC, para que un instrumento se considere como válido, se requiere un nivel de validez y concordancia mayor a 0,80; así luego de obtener el coeficiente de validez, se obtuvo un CVC total de 0,944, evidenciando que los expertos concordaron que el cuestionario de cuestionario de desempeño laboral presenta una excelente validez y concordancia.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El procesamiento de la información se realizó a través de los paquetes estadísticos Excel y SPSS V25. Para ello se procedió a realizar lo siguiente:

- a. Codificación de cada uno de los instrumentos.
- b. Construcción de la base de datos.
- c. Tabulación electrónica de los datos.

3.9. Tratamiento estadístico.

Para efectuar esta etapa se realizó lo siguiente:

- a. Se construyó la base de datos en el programa estadístico SPSS V25.
- b. Se construyó las tablas estadísticas que dieron respuesta a cada uno de los objetivos planteados en la investigación.
- c. Se presentaron las tablas estadísticas, con sus respectivas pruebas de hipótesis.

- d. Se realizó el análisis bivariado de los resultados de investigación contenido en las tablas estadísticas.
- e. Se procedió a formular las conclusiones, y recomendaciones de la investigación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

Para esta investigación se utilizó el formato del consentimiento informado por cada participante, haciendo de su conocimiento el propósito y los objetivos del mencionado estudio de investigación; con la finalidad de que cada participante tenga el conocimiento completo y este de acuerdo con su participación voluntaria en el estudio, además el participante tendrá la decisión de retirarse del estudio en cuanto él lo crea conveniente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

- El estudio de investigación se ha ejecutado sin ninguna dificultad en las fechas previstas se siguieron los siguientes pasos.
- Se solicitó la autorización al Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- Se coordina según los horarios para aplicar los instrumentos de investigación.
- Se realizó la aplicación de instrumentos acorde a los horarios coordinados. Se cuenta con el consentimiento informado para la ejecución de la investigación.

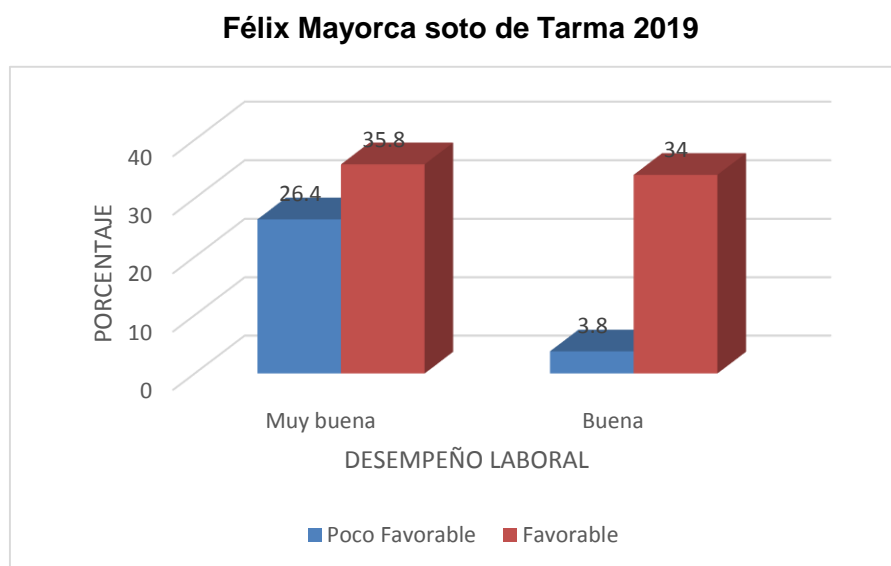
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 1. Relación entre la función de supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019

FUNCION DE SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Muy buena		Buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	19	35,8	18	34,0	37	69,8
Poco Favorable	14	26,4	2	3,8	16	30,2
Total	33	62,3	20	37,7	53	100,0

Fuente: Cuestionario de evaluación y supervisión y Cuestionario de desempeño laboral

Gráfico 1. Relación entre la función de supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca soto de Tarma 2019



Análisis e interpretación:

En esta tabla se asocian las variables principales de la investigación en cuanto al cumplimiento de la función de supervisión y evaluación, con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización.

Se obtuvo que la función de supervisión y evaluación es catalogada como favorable en el 69,8% del personal profesional supervisado y el 35,8% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral.

La función de supervisión y evaluación calificada como poco favorable es del 30,2% y el desempeño laboral de la enfermera es muy buena en el 26,4%.

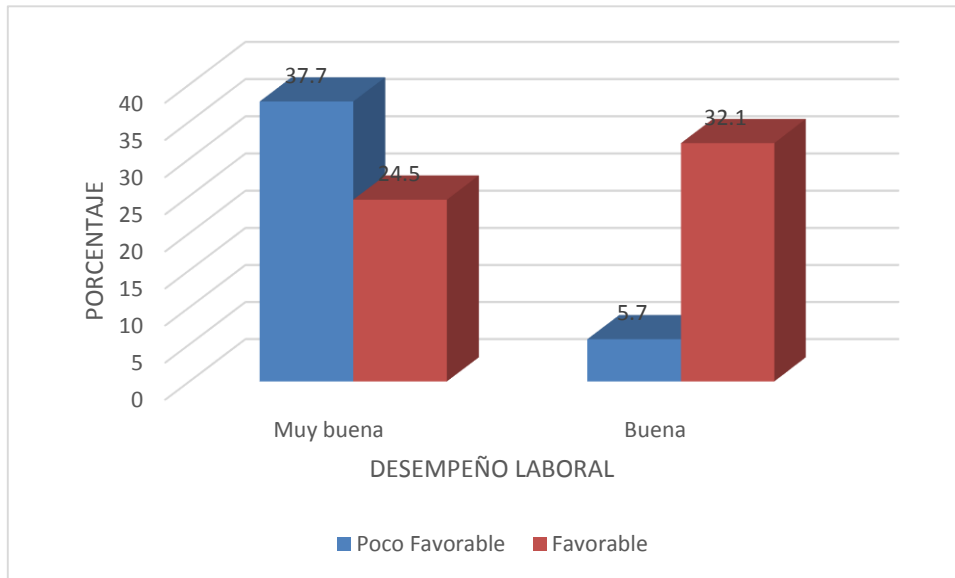
El proceso de supervisión es técnico administrativo de investigación y análisis que persigue el desarrollo integral de las personas, facilita la toma de decisiones y el mejoramiento de la eficacia de los servicios de salud.

Tabla 2. Relación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019

CAPACITACIÓN PROFESIONAL	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Muy buena		Buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	13	24,5	17	32,1	30	56,6
Poco Favorable	20	37,7	3	5,7	23	43,4
Total	33	62,3	20	37,7	53	100,0

Fuente: Cuestionario de evaluación y supervisión y Cuestionario de desempeño laboral

Gráfico 2. Relación entre la capacitación profesional con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019



Análisis e interpretación:

En esta tabla se asocian las variables de supervisión y evaluación en su dimensión capacitación profesional, con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización.

Se obtuvo que la función de supervisión y evaluación en la dimensión capacitación es favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 32,1% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.

La función de supervisión y evaluación en cuanto a la competencia profesional es calificada como poco favorable en el 43,4% y el desempeño laboral de la enfermera es muy buena en el 37,7%.

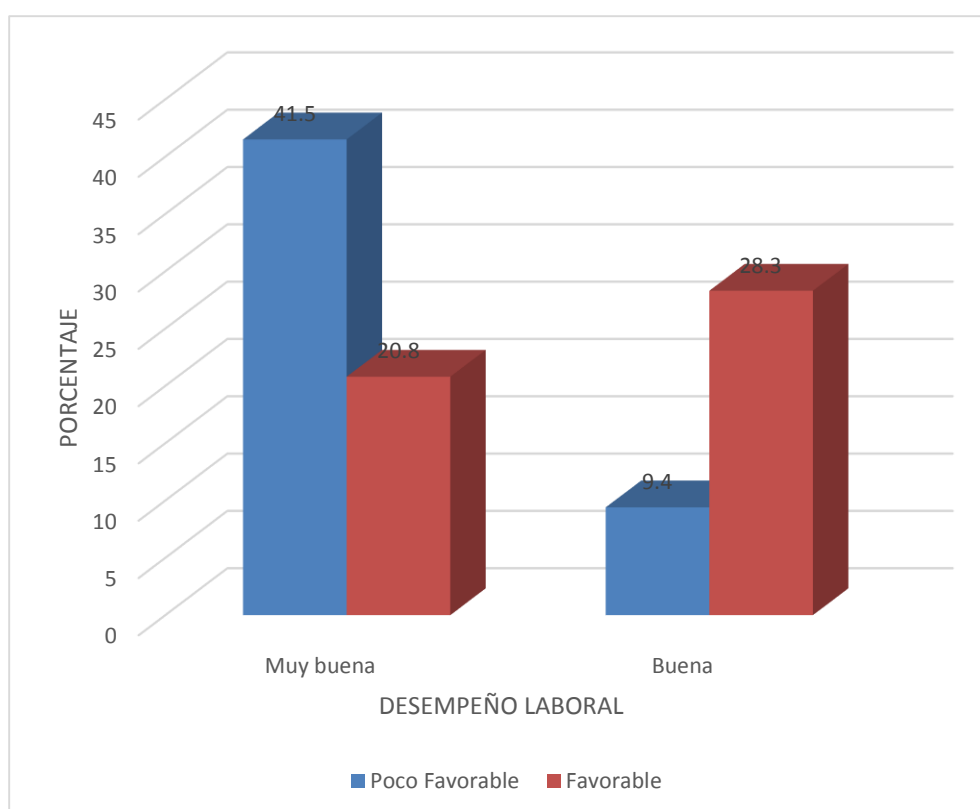
A través de la Supervisión se identifica la necesidad de capacitación en el personal de salud con la finalidad de mejorar el desempeño del personal al atender a los pacientes.

Tabla 3. Relación entre la gestión de supervisión con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019

GESTIÓN DE SUPERVISIÓN	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Muy buena		Buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	22	41,5	5	9,4	27	50,9
Poco Favorable	11	20,8	15	28,3	26	49,1
Total	33	62,3	20	37,7	53	100,0

Fuente: Cuestionario de evaluación y supervisión y Cuestionario de desempeño laboral

Gráfico 3. Relación entre la gestión de supervisión con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019



Análisis e interpretación:

En esta tabla se asocian las variables gestión de supervisión, con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización.

Se obtuvo que la gestión de supervisión es favorable en el 50,9% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral.

La gestión de supervisión poco favorable es del 49,1% y el desempeño laboral de la enfermera es buena en el 28,3%.

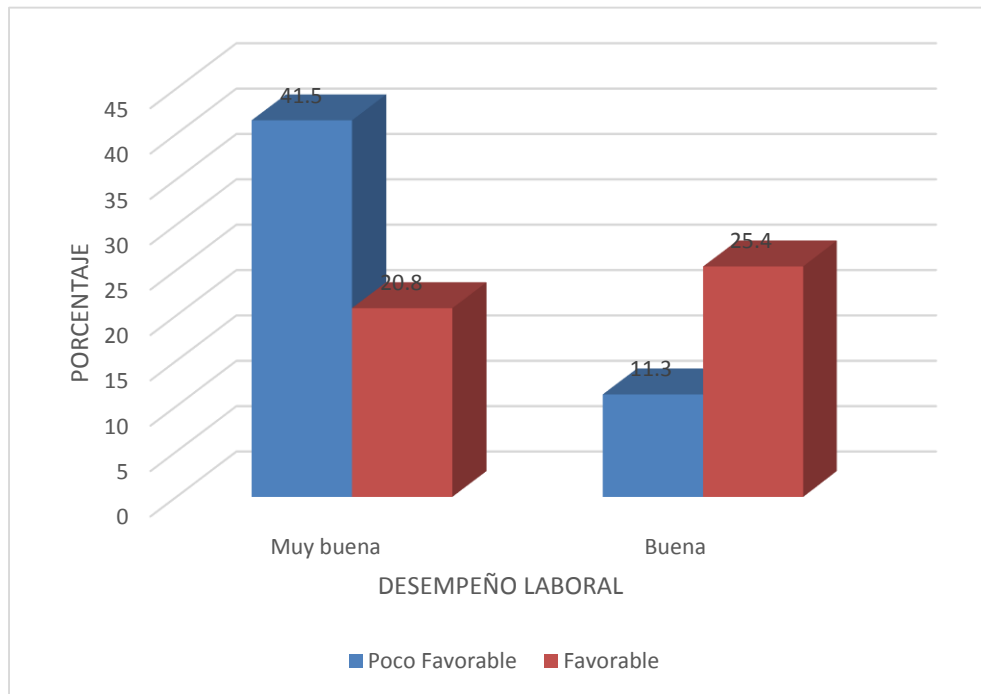
La supervisión es como un ejercicio de estímulo y que tiene claro la opinión del supervisado y utiliza el proceso de comunicación en doble sentido: horizontal y vertical.

Tabla 4. Relación entre la dimensión personal social con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019

DIMENSIÓN PERSONAL SOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Muy buena		Buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	22	41,5	6	11,3	28	52,8
Poco Favorable	11	20,8	14	26,4	25	47,2
Total	33	62,3	20	37,7	53	100,0

Fuente: Cuestionario de evaluación y supervisión y Cuestionario de desempeño laboral

Gráfico 4. Relación entre la dimensión personal social con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019



Análisis e interpretación:

En esta tabla se asocian las variables dimensión personal social, con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización.

Se obtuvo que la dimensión personal social es favorable en el 52,8% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral.

La dimensión personal social es poco favorable con del 47,2% y el desempeño laboral de la enfermera es buena en el 26,4%.

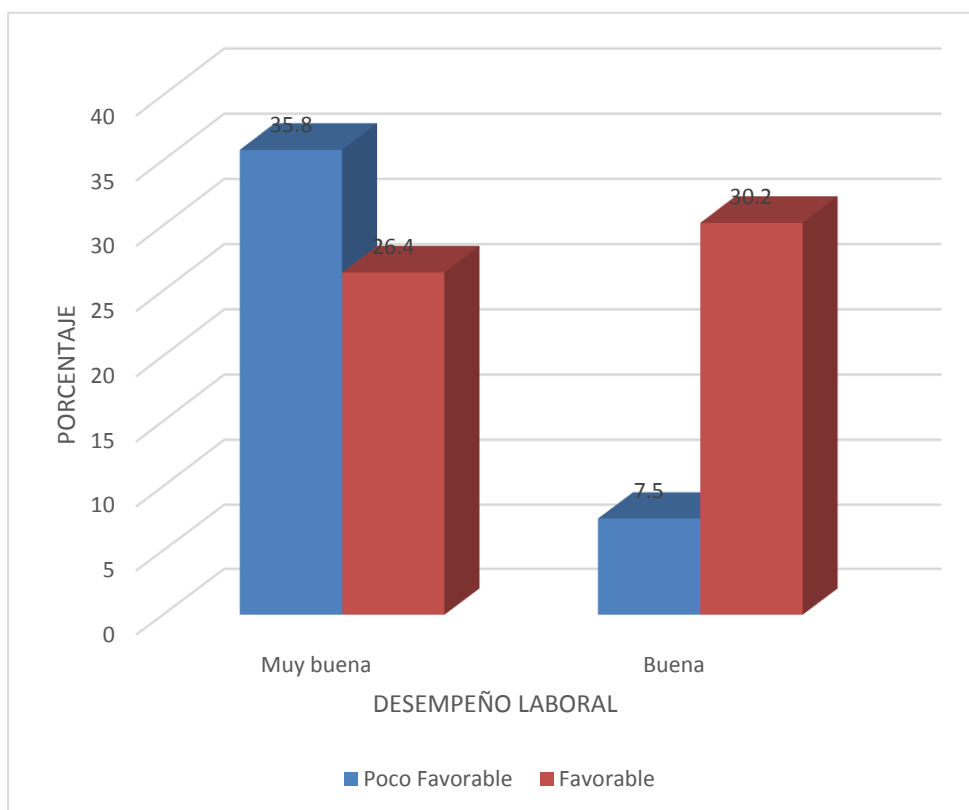
No existe duda de que la Supervisión en su período inicial tenía como objeto vigilar por la eficacia de la labor, a continuación, se concibe que ello dependía del personal por lo cual es significativo capacitarlo, motivarlo y estimularlo mediante un diálogo de doble acceso.

Tabla 5. Relación entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019

DIMENSIÓN LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Muy buena		Buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	19	35,8	4	7,5	23	43,4
Poco Favorable	14	26,4	16	30,2	30	56,6
Total	33	62,3	20	37,7	53	100,0

Fuente: Cuestionario de evaluación y supervisión y Cuestionario de desempeño laboral

Gráfico 5. Relación entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019



Análisis e interpretación:

En esta tabla se asocian las variables dimensión liderazgo, con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización.

Se obtuvo que la dimensión liderazgo es poco favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 30,2% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.

En segundo lugar, en la dimensión liderazgo es favorable en el 43,4% y el desempeño laboral de la enfermera es buena en el 30,2%.

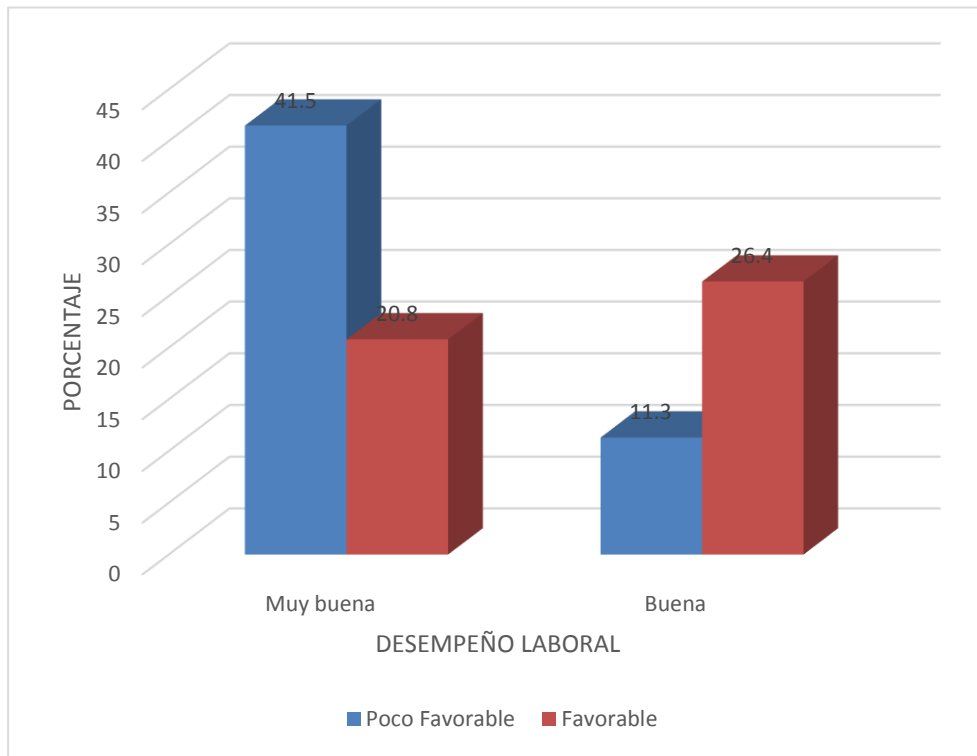
El profesional de enfermería ejerce el liderazgo dentro del equipo de salud conduciendo al personal a tomar decisiones positivas para la atención del usuario.

Tabla 6. Relación entre la dimensión docencia con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019

DIMENSIÓN DOCENCIA	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Muy buena		Buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	22	41,5	6	11,3	28	52,8
Poco Favorable	11	20,8	14	26,4	25	47,2
Total	33	62,3	20	37,7	53	100,0

Fuente: Cuestionario de evaluación y supervisión y Cuestionario de desempeño laboral

Gráfico 6. Relación entre la dimensión docencia con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019



Análisis e interpretación:

En esta tabla se asocian las variables dimensión docencia, con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización.

Se obtuvo que la dimensión docencia es favorable en el 52,8% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.

En segundo lugar, en la dimensión docencia es favorable en el 52,8% y el desempeño laboral de la enfermera es muy buena en el 41,5%.

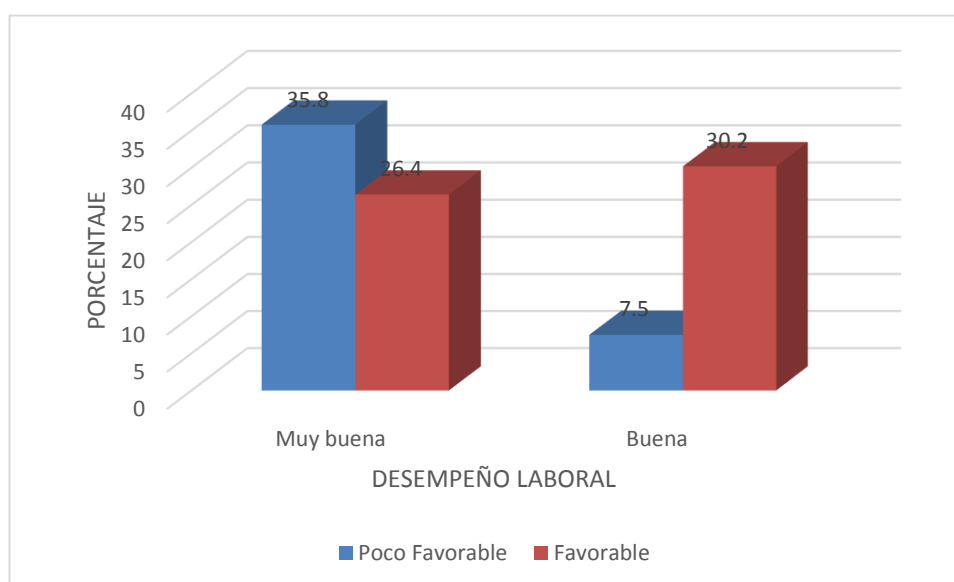
A través de la supervisión se realizan evaluaciones continuas para fomentar la responsabilidad del personal de enfermería.

Tabla 7. Relación entre la dimensión investigación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019

DIMENSIÓN INVESTIGACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Muy buena		Buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	19	35,8	4	7,5	23	43,4
Poco Favorable	14	26,4	16	30,2	30	56,6
Total	33	62,3	20	37,7	53	100,0

Fuente: Cuestionario de evaluación y supervisión y Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 7. Relación entre la dimensión investigación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019



Análisis e interpretación:

En esta tabla se asocian la dimensión investigación, con el desempeño laboral

del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización.

Se obtuvo que la dimensión investigación es poco favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 30,2% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.

En segundo lugar, en la dimensión investigación es favorable en el 43,4% y el desempeño laboral de la enfermera es muy buena en el 35,8%.

La investigación es una de las funciones que realiza la enfermera buscando nuevos tratamientos, procedimientos y técnicas que le permitan realizar un mejor trabajo procedimental en los servicios.

4.3. Prueba de hipótesis.

Contrastación de la hipótesis específica 1.

Correlaciones				
			SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,342*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	53	53
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,342*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	53	53
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Formulación de hipótesis:

Ho: La función de supervisión y evaluación No mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Ha: La función de supervisión y evaluación mejora el desempeño laboral del

profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Decisión estadística:

En la tabla se presenta los resultados de la relación entre la variable supervisión y evaluación con el desempeño laboral; donde se tiene que la rho de Spearman = 0,342 y p valor = 0,012; a través de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que: existe relación directa y baja entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 2.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	CAPACITACIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	53	53
	CAPACITACIÓN PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	53	53
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Formulación de hipótesis:

Ho: La supervisión y evaluación en la dimensión capacitación mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Ha: La supervisión y evaluación en la dimensión capacitación mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Decisión estadística:

En la tabla se presenta los resultados de la relación entre la variable capacitación profesional con el desempeño laboral; donde se tiene que la rho de Spearman = 0,444 y p valor = 0,001; los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se concluye que: existe relación directa y moderada entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	GESTION DE SUPERVISIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	53	53
	GESTION DE SUPERVISIÓN	Coeficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	53	53
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Formulación de hipótesis:

Ho: La supervisión y evaluación en la dimensión gestión de supervisión No mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Ha: La supervisión y evaluación en la dimensión gestión de supervisión mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Decisión estadística:

En la tabla se presenta los resultados de la relación entre la variable gestión de supervisión con el desempeño laboral; donde se tiene que la rho de Spearman

= 0,404 y p valor = 0,003; los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se concluye que: existe relación directa y moderada entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 4.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO O LABORAL	PERSONAL SOCIAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	53	53
	PERSONAL SOCIAL	Coeficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	53	53
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Formulación de hipótesis:

Ho: La supervisión y evaluación en la dimensión personal social No mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Ha: La supervisión y evaluación en la dimensión personal social mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Decisión estadística:

En la tabla se presenta los resultados de la relación entre la variable personal social con el desempeño laboral; donde se tiene que la rho de Spearman = 0,356 y P valor = 0,009; los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se concluye que: existe relación directa y baja entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 5.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	LIDERAZGO
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,367**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	53	53
	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	,367**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	53	53
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Formulación de hipótesis:

Ho: La supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo No mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Ha: La supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Decisión estadística:

En la tabla se presenta los resultados de la relación entre la variable liderazgo con el desempeño laboral; donde se tiene que la rho de Spearman = 0,367 y P valor = 0,007; los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se concluye que: existe relación directa y baja entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 6.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	DOCENCIA O FUNCIÓN EDUCATIVA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	53	53
	DOCENCIA O FUNCIÓN EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	53	53
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Formulación de hipótesis:

Ho: La supervisión y evaluación en la dimensión docencia No mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Ha: La supervisión y evaluación en la dimensión docencia mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Decisión estadística:

En la tabla se presenta los resultados de la relación entre la variable docencia con el desempeño laboral; donde se tiene que la rho de Spearman = 0,356 y P valor = 0,009; los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se concluye que: existe relación directa y baja entre las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 7.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	INVESTIGACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,367**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	53	53
	INVESTIGACIÓN	Coeficiente de correlación	,367**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	53	53
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Formulación de hipótesis:

Ho: La supervisión y evaluación en la dimensión investigación No mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Ha: La supervisión y evaluación en la dimensión investigación mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Decisión estadística:

En la tabla se presenta los resultados de la relación entre la variable investigación con el desempeño laboral; donde se tiene que la rho de Spearman = 0,367 y P valor = 0,007; los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se concluye que: existe relación directa y baja entre las variables.

4.4. Discusión de resultados.

En la investigación efectuada en los servicios de internamiento, al personal profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma se ha encontrado los siguientes resultados:

La función de supervisión y evaluación es catalogada como favorable en el 69,8% del personal profesional supervisado y el 35,8% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral. Al respecto Cordero A. (2017). Menciona que los componentes del capital humano necesitan gestionarse con énfasis en las competencias y el desarrollo del profesional. Si bien es cierto que la supervisión constituye un proceso orientado a obtener resultados positivos en el desempeño profesional de las enfermeras en servicio entonces tendremos presente que es un proceso técnico administrativo que facilita la toma de decisiones para mejorar la calidad de los servicios. Así mismo, respecto a estos resultados se considera que la supervisión es un proceso técnico administrativo de investigación y análisis. Es por ello su aplicación en todo momento dentro de los establecimientos de salud.

La función de supervisión y evaluación en la dimensión capacitación es favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 32,1% de enfermeras tienen buen desempeño laboral. Según Villegas-Gutiérrez (2018) en su investigación concluye que el personal supervisor de enfermería se considera capaz para el puesto, aunque le falta capacitación en administración. Como vemos este resultado se relaciona con lo encontrado en nuestra investigación ya que es necesario entonces saber que si las supervisoras de enfermería de nuestro establecimiento de salud se encuentran capacitadas para ejercer esa función o no. Entonces se menciona también que la Supervisión considera a la capacitación como un componente significativo, constituyéndose en una vía de

orientación del supervisado para el desempeño de sus funciones. Esta definición se cimienta en la jurisdicción científica del supervisor y en la paciencia receptiva del supervisado.

La gestión de supervisión es favorable en el 50,9% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral. No quepa duda de que la Supervisión reconoce que es necesario capacitar, motivar y estimular al trabajador.

La dimensión personal social es favorable en el 52,8% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral. Actualmente la supervisión se enfoca en el desarrollo personal para lograr un producto de calidad, pero dicha concepción aun no lo ha internalizado el personal supervisor-supervisado, de allí que aun exista la distorsión de lo que es Supervisión, por lo tanto, no se alcanza los objetivos de este. Y según este resultado existen serias diferencias entre lo que percibe el profesional respecto a lo que ejecuta la supervisora.

La dimensión liderazgo es poco favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 30,2% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.

La dimensión docencia es favorable en el 52,8% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen buen desempeño laboral. El supervisor realiza evaluaciones continuas para determinar en qué nivel los planes están obteniendo resultados positivos.

La dimensión investigación es poco favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 30,2% de enfermeras tienen buen desempeño laboral. La investigación es una de las funciones que realiza la enfermera hurgando nuevos tratamientos, nuevos procedimientos y técnicas que le permitan realizar un mejor trabajo procedimental en los servicios. La Supervisión tiene como objetivo básico el desarrollo integral de las personas, facilitar la toma

de decisiones y el mejoramiento de la calidad de los servicios.

Así mismo las supervisoras no solo ayudan a desarrollar profesionalmente al personal de enfermería sino también en la tarea de lograr mejor rendimiento del personal, obtener facilidades de trabajo y otras muchas maneras de lograr armonía, ética profesional y un sentido de bienestar general.

(13)

CONCLUSIONES

1. La función de supervisión y evaluación es favorable en el 69,8% y relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería en un 35,8% en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
2. La función de supervisión y evaluación en la dimensión capacitación es favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 32,1% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.
3. La gestión de supervisión es favorable en el 50,9% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral.
4. La dimensión personal social es favorable en el 52,8% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen muy buen desempeño laboral.
5. La dimensión liderazgo es poco favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 30,2% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.
6. La dimensión docencia es favorable en el 52,8% del personal profesional supervisado y el 41,5% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.
7. La dimensión investigación es poco favorable en el 56,6% del personal profesional supervisado y el 30,2% de enfermeras tienen buen desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados las investigadoras emiten las siguientes sugerencias:

1. Se sugiere que las enfermeras jefas de los servicios de hospitalización tengan en cuenta que es muy necesario continuar con el proceso de capacitación a los profesionales en servicio. Porque de ello depende su buen desempeño.
2. Se debe establecer un mejor mecanismo de supervisión poniendo énfasis en la educación en servicio referente a los procedimientos de especialidad en cada uno de ellos.
3. Se debe exigir el aspecto personal social a desarrollar en las profesionales enmarca mucho el trato entre los miembros del equipo de salud y principalmente el trato humanizado al paciente.
4. Se sugiere que en los servicios se debe empoderar el liderazgo de las profesionales como eje de cambio en la atención a los pacientes y el desarrollo de un ambiente cordial en los servicios de hospitalización.
5. Se sugiere a las jefas del establecimiento a incentivar la actividad docente y de investigación entre sus miembros ya que son actividades que muy poco se realizan en los servicios. Es necesario protocolizar esta actividad y tener una supervisión continua al respecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Manual de supervisión de enfermería (2019) – Ministerio de salud; dirección de redes integrados de Salud Lima Centro; https://www.hospitalsjl.gob.pe/ArchivosDescarga/Enfermeria/2019/manual_supervision2019.pdf: 2002.
2. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca (2019) [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3878>
3. Aníbal Espinosa Aguilar; María del Pilar Gibert Lamadrid; Michel Oria Saavedra; (2016); Facultad de Enfermería Lidia Doce. La Habana, Cuba; <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
4. Ferrera F. ¿Quién soy yo? Con la palabra, enfermeros supervisores de un hospital privado de Belo Horizonte Rev. Brasil Enfermería Global. [serie en internet] 2012 [acceso 22 de agosto 2015]; 24 (3): [17/1]. Disponible en: www.um.es/eglobal/
5. Castro Limo LM. Plan de gestión desde la perspectiva de Patricia Benner: cuidado, sabiduría clínica y ética en enfermería. Servicio de supervisión. Hospital III EsSalud. Chiclayo 2015 [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2017 [citad 2019 Feb 27]. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00912a&AN=CONCYTEC.usat.1030&lang=es&site=eds-live&scope=site>
6. Rivadeneyra, N. (2020). Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Silcillo – 2020 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53177>
7. Cordeiro ALAO, Fernández JD, Mauricio MDALLD, Silva RM de O, Barros CSMA de, Romano CMC. Human capital in the nursing management of hospitals /

Capital humano na gestão das enfermeiras em hospitais / Capital humano en la gestión de las enfermeras en hospitales. Revista da Escola de Enfermagem da USP (Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem, 2017) [Internet]. 2017 [cited 2019 Feb 27];(0). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0080.62342017000100438&lang=es&site=eds-live&scope=site>

8. Sade PMC, Peres AM. Development of nursing management competencies: guidelines for continuous education services / Desenvolvimento de competências gerenciais do enfermeiro: diretriz para serviços de educação permanente / Desarrollo de competencias de gestión del enfermero: directriz para servicios de educación permanente. Revista da Escola de Enfermagem da USP (Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem, 2017) [Internet]. 2015 [cited 2019 Feb 27];(6):988. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0080.62342015000600988&lang=es&site=eds-live&scope=site>
9. Beatriz Villegas-Gutiérrez N, Soto-Arreola M, Meljem-Moctezuma J, Pérez Castro y Vázquez JA. Perfil del supervisor de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. (México) Revista CONAMED [Internet]. 2018 Jan [cited 2019 Feb 27];23(1):28–32. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=129086240&lang=es&site=eds-live&scope=site>
10. MI Aguayo, F. y Mella, R. (2015). Significado práctico del concepto gestión del cuidado en las enfermeras que se desempeñan en atención primaria en salud. Revista Scielo. Chile. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300007
11. Manuel S. Muñoz (2014) publi en la sección Artículos Técnicos de Prevención

de Riesgos Laborales en Prevention world. Art. Tecnico; <https://prevention-world.com/actualidad/articulos-tecnicos/principios-de-supervision/#:~:text=Algunos%20principios%20m%C3%A1s%20importantes%20de,el%20funcionamiento%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n.>

12. Ley N° 27669, derecho de la Enfermera/o el acceder a cargos de dirección y gerencia en igualdad de condiciones.
13. Gonzales, L. (1997). Características de la actividad de la supervisión de enfermería y factores que influyen en su efectividad, en los Hospitales Nacionales Cayetano Heredia y Dos de Mayo de Lima. s.n. 1997. Lima. Pág. 17, pág. 24.

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN

INTRODUCCIÓN.

El presente cuestionario tiene como objetivo: Determinar relación de la función supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Dicha información es completamente anónima y contribuirá posteriormente a mejorar la gestión de la supervisora hacia el profesional de enfermería; por lo cual le agradecemos de antemano su colaboración, respondiendo a todas las preguntas con sinceridad.

A continuación, le presentamos una serie de preguntas que Ud. Deberá responder de acuerdo con su criterio; respondiendo como usted considere apropiado.

DATOS GENERALES.

Servicio:

Medicina ()

Cirugía ()

Pediatría ()

Ginecología ()

Traumatología ()

Emergencia ()

DATOS ESPECÍFICOS.

1. ¿Qué grado y título profesional tiene?

Grado Académico _____ Año _____

Título profesional _____ Año _____

2. ¿La Supervisora de su servicio realiza actividades complementarias?

a) SI () b) NO ()

Si su respuesta es afirmativa marque lo que corresponda:

Asesoramiento ()

Investigación ()

Docencia ()

Otros ()

Especifique _____

3. ¿La Supervisora participa con la jefa de piso en la asignación del personal a su cargo?

a) SI () b) NO ()

4. ¿La Supervisora planea la rotación del personal considerando su capacitación?

a) SI () b) NO ()

5. ¿Qué instrumentos utiliza su supervisora para la evaluación del personal?

6. ¿La Supervisora delega autoridad cuando es necesario?

a) SI () b) NO ()

7. ¿La Supervisora planifica por escrito diariamente su programa de supervisión?

a) SI () b) NO ()

8. ¿La Supervisora participa activamente en reuniones técnico- administrativo, institucionales o sector tendiente a mejorar la calidad de atención?

a) SI () b) NO ()

9. ¿La supervisora de su servicio supervisa directa o indirectamente la atención de enfermería proporcionada al paciente?

a) SI () b) NO ()

Si su respuesta es negativa mencione por qué:

10. ¿La supervisora coordina las actividades de enfermería con el equipo de salud relacionado a la atención del paciente?

a) SI () b) NO ()

11. ¿La supervisora promueve la satisfacción de las necesidades de los pacientes

del servicio?

a) SI () b) NO ()

12. ¿La supervisora evalúa la atención que brinda el personal a los pacientes?

a) SI () b) NO ()

13. ¿La supervisora establece, prioriza y formula las necesidades de recursos humanos, materiales y equipos requeridos para la atención del usuario?

a) SI () b) NO ()

14. ¿La supervisora utiliza algún medio para identificar las necesidades de capacitación del personal a su cargo?

a) SI () b) NO ()

Si su respuesta es afirmativa mencione que medios utiliza:

Participativa () No participativa ()

15. ¿La supervisora desarrolla o participa en actividades educativas del personal a su cargo?

a) SI () b) NO ()

16. ¿La supervisora promueve y participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua?

a) SI () b) NO ()

17. ¿La supervisora participa activamente en la enseñanza y orientación del paciente y familia?

a) SI () b) NO ()

18. ¿La supervisora orienta al personal a su cargo sobre el manejo de equipos especiales?

a) SI () b) NO ()

19. ¿La supervisora, de qué manera soluciona los problemas que se presentan en el servicio?

Entrevista a la persona ()

Llamada de atención ()

Envío de memorando ()

Otros. () Especifique _____

20. ¿La supervisora realiza entrevistas periódicas a las supervisadas?

a) SI () b) NO ()

21. ¿La supervisora, motiva al personal a su cargo?

a) SI () b) NO ()

Si su respuesta es Si mencione como lo hace:

22. ¿La supervisora aplica resultados de investigación en el campo de enfermería, así como las de investigaciones que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios?

a) SI () b) NO ()

23. ¿La supervisora incentiva la participación del personal a su cargo en investigación de enfermería y equipo multidisciplinario?

a) SI () b) NO ()

24. ¿La supervisora desarrolla proyectos de investigación en su servicio?

a) SI () b) NO ()

25. Según usted, ¿La supervisora de su servicio conoce las políticas institucionales vigentes en la entidad donde labora?

a) SI () b) NO ()

26. Según usted, ¿La supervisora de su servicio conoce la Misión de su institución?

a) SI () b) NO ()

27. Según usted, ¿La supervisora de su servicio conoce la Visión de su institución?

a) SI () b) NO ()

28. ¿Las normas de su institución facilitan la función de la supervisora en su servicio?

a) SI () b) NO ()

Si su respuesta es NO mencione porque:

29. Según su opinión, frente a una situación de conflicto en el servicio, ¿Cómo actúa la supervisora?

A. Actúa directamente para ayudar a solucionar el conflicto. ()

B. Se reitera por el origen del conflicto. ()

C. Observa de lejos sin intervenir. ()

D. No le preocupa / No actúa. ()

E. Avisa a sus superiores. ()

F. Otros. ()

Especifique: _____

30. ¿La supervisora promueve la disciplina del personal a su cargo?

a) SI () b) NO ()

Si su respuesta es afirmativa mencione de qué manera lo promueve:

31. ¿La supervisora promueve la cooperación con los miembros del equipo de salud?

a) SI () b) NO ()

32. La comunicación que establece la supervisora con el personal a su cargo es:

Horizontal () Vertical ()

33. Está de acuerdo con el tipo de evaluación que le asignan a su desempeño profesional?

a) SI () b) NO ()

VALORACIÓN:

Favorable 123 – 165

Poco Favorable 43 - 122

Desfavorable 00 – 42

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Por favor Sr. O Sra. enfermera tenga la bondad de marcar con una X en el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su criterio.

1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

ITEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?					
2. ¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?					
3. ¿Su relación con el equipo de salud es cortés?					
4. ¿El ambiente donde trabaja es cálido?					
5. ¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?					
6. ¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?					
7. ¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?					
8. ¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?					
9. ¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
10. ¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					
11. ¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?					
12. ¿Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?					
13. ¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					

14. ¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?					
15. ¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16. ¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					
17. ¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?					
18. ¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?					
19. ¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?					
20. ¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?					

VALORACIÓN:

Muy Buena	67 – 100
Buena	34 - 66
Regular	11 - 33

ANEXO 03

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO - "DESEMPEÑO LABORAL" CONSULTA DE EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

Jz/Items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	P
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,011
6	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0,055
7	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0,055
8	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0,001
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,011
10	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0,001
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,011
16	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0,055
17	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0,055
18	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0,001
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,001
20	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0,011

Habiéndose obtenido un resultado igual a p , se encuentra que existe coordinación en sus 20 ítems, indicando como resultado final que es $p= 0.0135$ determinado así la concordancia y por ende el instrumento es válido.

ANEXO 04

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO - "DESEMPEÑO LABORAL"

ESTUDIO PILOTO PRUEBA ALFA DE CRONBACH PARA LA CONFIABILIDAD

DIMENSIÓN	Nº	ALFA DE CRONBACH	CONFIABILIDAD
Relaciones interpersonales	5	0,754	Aceptable
Experiencia o habilidad práctica	11	0,554	Aceptable
Satisfacción laboral	4	0,512	Aceptable

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1 y es mayor que 0.5, por lo cual la confiabilidad del instrumento es aceptable, tomando en cuenta la variable y por cada dimensión.

ANEXO 05

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO – "SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN" - ESTUDIO PILOTO PRUEBA ALFA DE CRONBACH

PARA LA CONFIABILIDAD

DIMENSIÓN	Nº	ALFA DE CRONBACH	CONFIABILIDAD
Capacitación personal	6	0,823	Aceptable
Gestión de la supervisión	3	0,696	Aceptable

Personal social	2	0,726	Aceptable
Liderazgo	4	0,885	Aceptable
Docencia	7	0,624	Aceptable
Investigación	12	0,921	Aceptable

Este instrumento tiene buena confiabilidad ya que el valor p es > 0.5 por lo cual la confiabilidad del instrumento es Aceptable por cada dimensión.

ANEXO 06

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Leonardo Lavado Pedro	Arquero en Enfermería	Hospital Felix Mayorca Soto	Cuestionario de evaluación y supervisión	Creación Propio.
Título de la tesis: "RELACION ENTRE LA FUNCION DE SUPERVISION Y EVALUACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Instrumento adecuado para investigación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 94%

Tarma, diciembre 2019	21068929		971150259
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Leonardo Lavado Pedro	Arconrado en Enfermería	Hospital Felix Mayorca Soto.	Cuestionario del Desempeño Laboral	Creación Propia
<p align="center">Título de la tesis: "RELACION ENTRE LA FUNCION DE SUPERVISION Y EVALUACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2019"</p>				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Instrumento adecuado.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 90%

Tarma, diciembre 2019	21068929		971150259
Lugar y Fecha	N° DNI	Firma del experto	N° Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
RAQUEL MARLENE LAZARO GOMEZ	LICENCIADA EN ENFERMERIA	C.O.D. ENFERMERAS NO TRANSMISIBLES HOSPITAL F.M.S.	Cuestionario de evaluación y supervisión	Creación Propia
Título de la tesis: "RELACION ENTRE LA FUNCION DE SUPERVISION Y EVALUACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Instrumento es valido por el valor obtenido

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 98%

Tarma, diciembre 2019	4280658	  Raquel M. Lizaro Gómez LICENCIADA EN ENFERMERIA C.E.P. 66402	985281339
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
RAQUEL MARLENI LAZARO GOMEZ	LICENCIADA EN ENFERMERIA	HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL	CREACION PROPIA

Título de la tesis: "RELACION ENTRE LA FUNCION DE SUPERVISION Y EVALUACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2019"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento es adecuado para hacer aplicable en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 92%

Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular
Tarma, diciembre 2019	42806515	 Raquel M. Lázaro Gómez LICENCIADA EN ENFERMERIA C.E.P. 66402	985281339

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
DORA ARANDA QUISPE	LICENCIADA EN ENFERMERIA	HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO	CUESTIONARIO DE EVALUACION Y SUPERVISION	CREACION PROPIA
Título de la tesis: "RELACION ENTRE LA FUNCION DE SUPERVISION Y EVALUACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Instrumento es adecuado por el porcentaje obtenido.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: %

Adecuado para la investigación.

Tarma, diciembre 2019	21076012		996503064
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
DORA ARANDA QUISPE	LICENCIADA EN ENFERMERIA	HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL	CREACION PROPIA.
Título de la tesis: "RELACION ENTRE LA FUNCION DE SUPERVISION Y EVALUACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Instrumento es adecuado por el porcentaje obtenido.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 90%

Tarma, diciembre 2019	21076012	 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN RED DE SALUD TARMA HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO Lic. Enf. DORA ARANDA QUISPE CEP. 36352 RNE-13699	996503064
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

ANEXO 07

JUICIO DE EXPERTOS ANEXO 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General. ¿Cómo se relaciona la función de supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2019?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión capacitación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma? • ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en 	<p>Objetivo general. Determinar relación de la función supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión capacitación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca 	<p>Hipótesis general. La función de supervisión y evaluación se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La supervisión y evaluación en la dimensión capacitación se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca 	<p>Variable 1. Supervisión y evaluación.</p> <p>Variable 2. Desempeño laboral de la enfermera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Profesional. • Gestión de supervisión. • Personal social. • Liderazgo • Docencia • Investigación <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Experiencia o habilidad práctica • Satisfacción laboral. 	<p>Tipo y nivel de investigación. Cuantitativo.</p> <p>Métodos de investigación. Deductivo, inductivo y sintético.</p> <p>Diseño de investigación. No experimental, correlacional.</p> <p>Población y muestra. Población. Enfermeras supervisoras y</p>

<p>la dimensión gestión de supervisión con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión personal social con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma? • ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma? • ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión docencia con el desempeño laboral del profesional de enfermería 	<p>Soto de Tarma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión gestión de supervisión con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. • Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión personal social con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. • Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca 	<p>Soto de Tarma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La supervisión y evaluación en la dimensión gestión de supervisión se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. • La supervisión y evaluación en la dimensión personal social se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. • La supervisión y evaluación en la dimensión liderazgo se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios 			<p>asistenciales del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Muestra. La muestra estará conformada por las supervisoras y los profesionales de enfermería que laboran en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Técnicas: e instrumentos de recolección de datos.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Gestión de supervisión y evaluación.
---	--	--	--	--	---

<p>en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la supervisión y evaluación en la dimensión investigación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma? 	<p>Soto de Tarma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión docencia con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. • Establecer la relación entre la supervisión y evaluación en la dimensión investigación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. 	<p>del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La supervisión y evaluación en la dimensión docencia se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. • La supervisión y evaluación en la dimensión investigación se relaciona favorablemente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. 			<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de desempeño laboral de la enfermera.
--	---	--	--	--	--

ANEXO 08
CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DEL PROYECTO

Relación entre la función de supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

RESPONSABLES DE LA INVESTIGACION

- ESPINOZA CAJAHUANCA SHIRLEY RUTH
- GAGO PUCUHUAYLA WILMA MARIA

INTRODUCCION /PROPOSITO

El objetivo del estudio es determinar relación de la función supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios del Hospital Félix Mayorca Soto De Tarma.

PARTICIPACIÓN

Participaran las enfermeras supervisoras y asistenciales de los servicios de internamiento del Hospital Félix Mayorca Soto De Tarma.

PROCEDIMIENTO

Se utilizará el cuestionario de evaluación y supervisión y el cuestionario de desempeño laboral.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION

La información recabada se mantendrá confidencialmente. No se publicarán nombres de ningún tipo. Por ello se puede garantizar confidencialidad absoluta en el presente estudio de investigación.

CONSENTIMIENTO /PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

Acepto que se realice el presente estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que el presente estudio permitirá determinar qué relación existe entre relación de la función supervisión y evaluación con el desempeño laboral del profesional de enfermería, sin afectar a ninguna de las personas involucradas directa o indirectamente en la elaboración de las mismas.

Nombres y firma del participante.

.....
Firma de la enfermera entrevistada

Tarma, del 2019.

ANEXO 09



