

Universidad
Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Tesis

“Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño
laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023”

Para optar el grado académico de:

Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de
Enfermería


Autora: Aranda Morales, Liz Magally

Código ORCID:

0000-0003-2336-853X

Lima – Perú


2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, LIZ MAGALLY ARANDA MORALES Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023” Asesorado por el docente: Dra. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 17% Diecisiete porciento con código oid:14912:258137056 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.


Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 LIZ MAGALLY ARANDA MORALES
 DNI: 42593677

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Dra. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria
 DNI: 40441142

Lima, 27 de Agosto del 2023

Tesis

Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño
laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Asesor(a)

Dra. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código Orcid:

0000-0001-7690-9227

DEDICATORIA

A mi amada madre, por ser mi ejemplo de dedicación, valentía y resiliencia. Gracias por enseñarme el verdadero valor de la vida.

AGRADECIMIENTO

A mi querido Dios por nunca abandonarme, a mi alma mater junto a los docentes que me guiaron en esta trayectoria, a mi asesora, colegas y amigos que me acompañaron y fueron partícipes directos en el logro de mis objetivos.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Resumen (español)	10
Abstract (inglés)	11
Introducción.....	12
CAPITULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.4.1 Teórica.....	18
1.4.2 Metodológica.....	19
1.4.3 Práctica	19
1.5 Limitaciones de la investigación.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Bases teóricas.....	29
2.3 Formulación de hipótesis	44
2.3.1 Hipótesis general	44
2.3.2 Hipótesis específicas	44
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	45
3.1. Método de investigación.....	45
3.2. Enfoque investigativo	45

3.3. Tipo de investigación.....	45
3.4. Diseño de la investigación	46
3.5. Población, muestra y muestreo	46
3.6. Variables y operacionalización.....	47
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.7.1. Técnica	51
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	51
3.7.3. Validación	53
3.7.4. Confiabilidad.....	54
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	54
3.9. Aspectos éticos	55
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	56
4.1. Resultados.....	56
4.1.1 Análisis descriptivo.....	56
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
5.1 Conclusiones.....	85
5.2 Recomendaciones.....	83
REFERENCIAS	89
ANEXOS	98
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	98
Enfoque de la investigación:.....	99
Anexo 2: Instrumentos.....	101
Anexo 3: Validez del instrumento	104
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	105
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	113
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	114
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin	117

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos generales de los enfermeros de un Hospital de Huaraz 2023.....	54
Tabla 2. Rol de las enfermeras supervisoras por dimensiones según los enfermeros en un Hospital de Huaraz 2023.....	56
Tabla 3. Desempeño laboral del enfermero por dimensiones en un Hospital de Huaraz 2023.....	58
Tabla 4. Relación entre Rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023.....	60
Tabla 5. Relación entre el área de planeación y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023	61
Tabla 6. Relación entre el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023	62
Tabla 7. Relación entre el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023.....	64
Tabla 8. Relación entre el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023	65
Tabla 9. Prueba de normalidad del Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero.....	67
Tabla 10. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero.....	68
Tabla 11. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras en el área de planeación y el desempeño laboral del enfermero.....	69

Tabla 12. Prueba estadística de la relación entre Rol de las enfermeras supervisoras en el área de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero.....71

Tabla 13. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras en el área de comunicación y el desempeño laboral del enfermero.....72

Tabla 14. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras en el área de enseñanza y el desempeño laboral del enfermero.....73

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modalidad de trabajo del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023.....55

Figura 2. Rol de las enfermeras supervisoras según los enfermeros en un Hospital de Huaraz 2023.....57

Figura 3. Desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023.....59

Figura 4. Relación entre Rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023..... 60

Figura 5. Relación entre el área de planeación y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 202361

Figura 6. Relación entre el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 202363

Figura 7. Relación entre el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 202364

Figura 8. Relación entre el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 202365

Figura 9. Prueba de normalidad del Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero.....67

Figura 10. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero.....	68
Figura 11. Prueba estadística de la relación entre Rol de las enfermeras supervisoras en el área de planeación y el desempeño laboral del enfermero.....	69
Figura 12. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras en el área de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero.....	71
Figura 13. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras en el área de comunicación y el desempeño laboral del enfermero.....	72
Figura 14. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras en el área de enseñanza y el desempeño laboral del enfermero.....	73

RESUMEN

La supervisión de enfermería como tal, involucra tener una elevada calificación técnica - administrativa y conocer los procesos asistenciales - administrativos prevaleciendo entre sus funciones el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal a su cargo para proveer una atención de calidad. Mientras que el desempeño laboral, es la manifestación de competencias, conocimientos, habilidades y destrezas además de motivaciones y valores que contribuyen a alcanzar las metas de la institución. En el Hospital de Huaraz nivel 2-II, se inicia la supervisión de enfermería en el 2017 como respuesta a la necesidad de mejorar y asegurar la calidad del cuidado del paciente. Por tales motivos, se decide ejecutar esta investigación que tiene por objetivo general: Establecer la relación entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero. Objetivos específicos: Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación, Liderazgo, Comunicación y Enseñanza tienen relación con el desempeño laboral del enfermero. Material y métodos: El estudio es de Enfoque Cuantitativo, del tipo aplicada, transversal y de Alcance Correlacional. La técnica para la recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento de medición el cuestionario, el cual se realizó a través de visitas periódicas y vía online por Google forms. El coeficiente de correlación usado fue Pearson. Obteniendo como resultados relevantes que: Existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, donde el 48.0% de enfermeras perciben que el rol de la enfermera supervisora es regular y en consecuencia su desempeño laboral también es regular, y el 27.0% manifiesta que el rol de la supervisora de enfermería es adecuado y por ende su desempeño laboral es bueno. Por lo que se concluye que, menos del 50% de enfermeros tienen un desempeño laboral bueno frente al rol que cumplen las enfermeras supervisoras.

Palabras clave: Rol del supervisor, desempeño laboral, enfermera.

ABSTRACT

Nursing supervision as such, involves having a high technical-administrative qualification and knowledge of the care-administrative processes, prevailing among its functions the strengthening of the capabilities and skills of the staff in charge to provide quality care. While job performance is the manifestation of competencies, knowledge, skills and abilities as well as motivations and values that contribute to achieving the goals of the institution. In Huaraz Hospital level 2-II, nursing supervision was initiated in 2017 in response to the need to improve and ensure the quality of patient care. For such reasons, it is decided to execute this research that has as general objective: To establish the relationship between the role of Nurse Supervisors and the nurse's work performance. Specific objectives: To determine if the role of supervising nurses in the area of Planning, Leadership, Communication and Teaching are related to the nurse's work performance. Material and methods: The study is a quantitative approach, applied, cross-sectional and correlational in scope. The data collection technique used was the survey and the measurement instrument was the questionnaire, which was carried out through periodic visits and online via Google forms. The correlation coefficient used was Pearson. Obtaining as relevant results that: There is a significant relationship between the role of the Supervising Nurses and the work performance of the nurse in a hospital in Huaraz, where 48.0% of nurses perceive that the role of the supervising nurse is regular and consequently their work performance is also regular, and 27.0% state that the role of the nursing supervisor is adequate and therefore their work performance is good. Therefore, it is concluded that less than 50% of nurses have a good job performance compared to the role of the nurse supervisor.

Key words: Supervisor role, job performance, nurse.

INTRODUCCIÓN

El rol de los supervisores es reconocido en nuestro país por el Ministerio de salud, teniendo como base las normas legales vigentes tal como el DS 012-2015-SA (1), RM N° 672-2009/MINSA (2) donde se instaura la definición de “supervisión” y se aprueba la guía técnica que direcciona el perfil y las actividades que deben realizar para mejorar la gestión en la calidad del cuidado del paciente. La supervisión de enfermería como tal, involucra tener una elevada calificación técnica - administrativa y el estar al tanto de los procesos asistenciales como administrativos prevaleciendo entre sus funciones el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal a su cargo (3) y facilitando las herramientas necesarias para proveer una atención de calidad, motivo por el cual, el profesional que desempeña esta función debe reunir ciertos atributos y en presencia de estas condiciones se obtienen resultados óptimos frente al desempeño laboral de sus subordinados. Respecto al desempeño laboral, se puede aseverar que es donde la enfermera manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar las metas propuestas por su institución, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.(4) Sin embargo, el ocupar el rol de supervisión de enfermería presenta muchas más exigencias como: brindar la motivación, el conocimiento y el apoyo necesario hacia su personal, especialmente en situaciones que demanden alta tensión por su grado de dificultad (3).

En mi opinión, el Rol que ejerce la enfermera supervisora está estrechamente ligado al sentir y actuar del personal asistencial por su alto grado de interacción, por lo que está relacionado con el trabajo diario del profesional frente al cumplimiento de tareas propias de su cargo (5).

En el Hospital de Huaraz de nivel 2-II, se inicia la supervisión de enfermería en el 2017 como respuesta a la necesidad de mejorar y asegurar la calidad del cuidado del paciente.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, la enfermería se ha posicionado en un lugar privilegiado en el sector salud, precisamente por el papel preponderante que desempeña dentro del equipo de salud (6). Para la OPS en su informe “La enfermería en la Región de las Américas – 2023”, destaca la labor de todos los enfermeros en la atención centrada en las personas y las comunidades, y por otro lado resalta su liderazgo como miembros clave en los equipos de salud, pues prestan una amplia gama de servicios en todos los niveles del sistema de atención; es por todo ello que “La Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas” recomiendan una serie de acciones para avanzar y fortalecer la enfermería en los diferentes sistemas de salud, entre ellas; “Fortalecer y consolidar el liderazgo y la gestión estratégica de la enfermería en el contexto de los sistemas de salud y en la formulación y monitoreo de políticas”. En tal sentido, los enfermeros actualmente lideran cargos de gestión en 17 países siendo el 47% los que se encuentran en el cargo de jefes de enfermeros. En cuanto a la supervisión de enfermería como tal, según García en el 2022 menciona que, hasta hace poco tiempo, la supervisión clínica ha sido tratado casi exclusivamente en el Reino Unido, con pocas aportaciones de otros países. Y es recientemente que países como EE.UU, Australia, Canadá y los países nórdicos han demostrado interés genuino en empezar a estudiar la supervisión, esta limitación de muestreo complica la generalización de los resultados a nivel internacional. Mientras que a nivel nacional la efectividad de los resultados de una apropiada supervisión de enfermería ha ido obteniendo valor y escalando en el sistema de salud con el pasar de los años, siendo reconocida desde el 2009 a través de normas legales vigentes a la actualidad con la única finalidad de mejorar la calidad de los servicios de salud en todos los niveles de atención.

Cabe remarcar que, el enfermero (a) es un miembro esencial dentro del equipo de salud para la gestión adecuada en la calidad de la atención, es por esto que cada enfermero (a) dedica tantos esfuerzos para mejorar la gestión del cuidado del paciente; sin embargo este resultado solo será alcanzado con el apoyo de sus gestores, entre ellos las jefas supervisoras (3), cuyo rol exitoso está sujeto a diversos factores que la afectan directa o indirectamente como el ejercicio del liderazgo, la comunicación que establecen y la enseñanza que imparten sobre el grupo de enfermeras a su cargo (7). La supervisión de enfermería como tal, involucra tener una elevada calificación técnica - administrativa y el estar al tanto de los procesos asistenciales como administrativos prevaleciendo entre sus funciones el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal a su cargo (3) facilitando las herramientas necesarias para proveer una atención de calidad, motivo por el cual, el profesional que desempeña esta función debe reunir ciertos atributos y en presencia de estas condiciones se obtienen resultados óptimos frente al desempeño laboral de sus subordinados. Por otro lado, el profesional de enfermería asistencial en su trabajo diario es sometido a diversas situaciones, como: exceso de trabajo, turnos rotativos, escases de personal, la falta de reconocimiento y las relaciones disarmónicas con sus superiores; es decir, están influenciadas por algunas actividades que son ejercidas por las supervisoras, lo que da como resultado ciertas actitudes negativas en función a su desempeño laboral (4).

“El desempeño laboral del profesional de enfermería” ha incurrido sobre múltiples definiciones a lo largo de los años, según Jhakson 1998, “es donde la enfermera manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar las metas propuestas por una organización en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios” (4) De todo lo anterior, se puede decir, que el

desempeño está relacionado con el trabajo diario que ejerce la supervisión direccionado al cumplimiento de tareas propios de su cargo (5)

Respecto a los antecedentes del problema a nivel internacional tenemos estudios llevados a cabo en México como es el caso de Ramírez en el 2022, denominado “Relación de la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral de enfermería”, donde sus resultados evidenciaron que un 41% de la actividad de supervisión con el modelo de aprendizaje dirigido era regular y por ende el desempeño laboral también era regular, en ese sentido se concluyó que cuando se impulsa la “implementación del proceso de supervisión mediante el modelo de aprendizaje dirigido, es posible potenciar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería”. Del mismo modo, se demostró que el profesional de enfermería se beneficia de la supervisión mediante la capacitación continua, comunicación efectiva, retroalimentación y supervisión programada (8).

A su vez, Pacheco et. al, en el 2021 también en México, publicaron su investigación llamada “Cuidado al personal de enfermería desde la perspectiva del supervisor en el contexto hospitalario”, donde sus principales resultados fueron que el supervisor de enfermería percibe 3 atributos en el ambiente laboral como son “el cuidado, la interacción entre compañeros de trabajo y el desarrollo profesional”, concluyendo que “la comunicación efectiva y estilo de liderazgo desempeñan una función importante para la interacción entre el personal de enfermería operativo, el supervisor de enfermería y el personal directivo de las instituciones”; por otro lado también identificaron que la mayoría de supervisores no contaban con experiencia en el área operativa, no recibieron inducción en el puesto, ni recibieron capacitación, por lo que al asumir el cargo de supervisores tuvieron dificultades al realizar algunas funciones, como la toma de decisiones y la relación con el personal operativo (9).

En Perú - Lima, Orosco Romero, en el 2019 en su trabajo “Rol del supervisor de enfermería y seguridad del paciente en enfermeras del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal”, encontró que existe alta “relación entre el rol que cumple el supervisor de enfermería frente a la seguridad y de igual modo en el ámbito de enseñanza impartida” (10).

En Perú- Arequipa, Chambi y Tito, en el 2019 en su investigación “Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería”, hallaron, que hay una significativa relación “entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería”, donde el 64.1% del profesional muestra un desempeño regular, específicamente en el área de competencia laboral y motivación laboral, comprobando así que el desempeño laboral es menor cuando el nivel de riesgo psicosocial es mayor (4). Como es evidente, los estudios previos nacionales e internacionales respaldan la necesidad de investigar esta premisa, sin embargo, a nivel local no existen estudios similares, por lo que como investigadora me veo en la obligación de impulsar el presente trabajo para adquirir respuestas que aporten nuevos conocimientos.

Luego de un análisis exhaustivo de los antecedentes, el nivel del rol de las enfermeras supervisoras, serán abordadas en base a cuatro principios como son: Planificación, Comunicación, Liderazgo y enseñanza (10); asimismo a nivel de desempeño laboral será en relación a las dimensiones de Relaciones interpersonales y Productividad laboral (4).

El hospital donde se realizó la investigación, es un hospital público de nivel 2-II, que ha conformado el equipo de enfermeras supervisoras en marzo del 2017, por lo que es relativamente nuevo; sus inicios fue con 4 enfermeras supervisoras con grado de Magister en el área de gestión y gerencia en salud, que tienen a su cargo 12 unidades, entre consultorios externos, hospitalización y cuidados críticos y 178 enfermeras a su cargo en diferentes condiciones laborales, donde su principal propósito es asegurar la calidad de atención

humanizada del paciente como parte del proceso constante de fortalecimiento de capacidades y competencias del personal de enfermería a su cargo y de este modo lograr la satisfacción del usuario tal como lo estipula el manual de funciones del supervisor el HVRG que a la fecha no ha obtenido la resolución de aprobación como tal (11)(12)(13); por lo que en mi opinión existe gran demanda laboral y responsabilidad de por medio, lo que condicionan de alguna manera su influencia en el desempeño del profesional de enfermería que tienen a su cargo. Es debido a ello, que se pretendió identificar de qué manera se relacionaban ambas variables materias de estudio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general: ¿Cuál es la relación entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del Enfermero en un Hospital de Huaraz 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023?
- ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023?
- ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023?
- ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación tiene relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.
- Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo tiene relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.
- Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación tiene relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.
- Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza tiene relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Se busca reducir las brechas de conocimientos existentes al identificar la relación que existe entre el rol de las enfermeras supervisoras frente al desempeño laboral del personal de enfermería, pues se podrá armar una línea de base a partir de los hallazgos y esto nos permitirá contribuir con un plan de mejora y así se contribuir con mayor información con relación al tema en cuestión pues a nivel local se carecen de estudios similares. Por lo tanto, esta investigación aportará nuevos conocimientos para futuros estudios similares y para la institución que podrá tomar estrategias pertinentes en base a los hallazgos ya que el ejercicio óptimo del enfermero (a) es trascendental para garantizar los cuidados de calidad y por ende el logro de los objetivos de la institución.

1.4.2 Metodológica

La intervención de enfermeras supervisoras dentro del hospital materia de investigación, es relativamente nueva, su creación data del año 2017 por lo que cuentan con instrumentos de gestión relativamente nuevas en el campo clínico basados en otras instituciones con diferentes realidades (11)(12), asimismo se ha identificado que no cuentan con la resolución de aprobación por el HVRG del manual que dictamina el perfil y las funciones que ejercen. A su vez se carece de estudios en dicho ámbito, es por todo ello, que nació la necesidad de realizar esta investigación, pues al finalizar, el estudio contribuye con 2 instrumentos con adecuada confiabilidad, validados y actualizados al 2023 que serán de utilidad para un control posterior a la aplicación de medidas correctivas y también para el beneficio de otros investigadores que dirijan sus estudios en relación al tema en cuestión. A su vez, se busca también aportar al conocimiento ya existente de las enfermeras supervisoras sobre el uso de las metodologías apropiadas para llevar a cabo una actuación fructífera durante el desarrollo de su rol y así elevar su nivel en dicho ejercicio que a la par mejorarán el desempeño laboral del resto del personal de enfermería a su cargo.

1.4.3 Práctica

Esta investigación se fundamenta en la necesidad de mejorar la calidad técnica - administrativa de la supervisora de enfermería aportando nuevos conocimientos a los que ya poseen, lo que se verá reflejado en el buen desempeño laboral del personal de enfermería a su cargo y de este modo se logrará un óptimo cuidado del paciente mediante la mejora en la calidad de la atención del mismo, por lo que al culminar el estudio pretendo plantear la propuesta de mejora que contribuiría a resolver los problemas que

identifique y de ese modo lograr un impacto positivo en el gremio de enfermería en su intervención diaria con el usuario.

Por otro lado, los resultados del estudio indican la relación existente entre el rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero; tal como se identificó durante las revisiones de otros estudios donde se ha evidenciado que el personal de enfermería que tiene a su cargo la supervisión, tiene carencias durante la elaboración del plan de supervisión, así como el uso de otras técnicas durante su intervención, aplicación de enseñanzas y la evaluación del personal de enfermería; por lo que estas deficiencias entorpecen la función del rol de las enfermeras supervisoras en el ámbito gerencial como en el asistencial, por lo que el plan de mejora fortalecerá el rol de las enfermeras supervisoras y por ende el buen desempeño laboral del enfermero.

1.5 Limitaciones de la investigación

- ✓ La investigación se llevó a cabo aún en la emergencia sanitaria por COVID-19 lo cuál limitó el acceso a ciertas unidades.
- ✓ El total de la población era incierta en un determinado momento por la alta rotación del personal debido a los términos de contrato CAS-COVID, renunciaciones, retornos de personal que se acogió a morbilidad.
- ✓ No se cuenta con estadísticas globales, debido a la limitación de estudios internacionales, lo cual complica la generalización de los resultados de dichas investigaciones, por ende, no se logró recabar información estadística global a nivel mundial, nacional.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

- ✓ Ramírez Sosa, 2022, en México, durante su estudio denominado “Relación de la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral de enfermería”, tuvo como objetivo *“Evaluar la relación que existe entre la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral de enfermería”*, Material y método: cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, fue aplicado en 90 profesionales del área de urgencias del instituto Nacional de Salud. Se utilizó un instrumento con escala tipo Likert que mide el desempeño laboral y la supervisión, escalonada desde nunca a siempre, catalogando las variables en bajo, medio y alto. Resultados: se determinó que “Existe una correlación directamente proporcional entre la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral, es decir, cuando existe mayor capacitación, comunicación, supervisión programada, hay un mayor desempeño laboral”; por lo que se concluyó: que al “impulsar la implementación del proceso de supervisión mediante el modelo de aprendizaje dirigido es posible potencializar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Asimismo, el desempeño laboral del profesional se beneficia mediante las estrategias de supervisión como son la capacitación continua, la comunicación efectiva, la retroalimentación y la supervisión programada”. (8).
- ✓ Pacheco, Ruiz, Guevara, Gutiérrez y Ortiz 2021, en México, durante su investigación “Cuidado del Personal de Enfermería desde la perspectiva del Supervisor en el contexto hospitalario”, tuvo como objetivo *“Describir el cuidado al personal de enfermería desde la perspectiva del supervisor en el contexto hospitalario”*, desarrollado como un estudio exploratorio con aproximación cualitativa, lo que permitió la elaboración de categorías y sub categorías para hacer una descripción más exacta de la realidad de los participantes con la única finalidad de comprender el significado de

sus experiencias. El estudio estuvo conformado por 26 enfermeros supervisores de dos hospitales del 2do nivel de Chihuahua, cuya función principal era la supervisión del cuidado directo brindado a los pacientes y la gestión de recursos en los 4 o 5 servicios asignados los cuales se dividían entre áreas críticas, hospitalización y salas quirúrgicas con 20 personales a su cargo. Respecto a la recolección de datos se hizo en los meses de agosto y setiembre del 2017 a través de entrevistas semiestructuradas, cuyos resultados se detallan a continuación: Con diez participantes surgieron 3 categorías: “1. Cuidado desde la perspectiva del supervisor de enfermería; 2. Interacción entre el supervisor de enfermería y sus compañeros de trabajo y 3. Desarrollo profesional como parte del cuidado al supervisor de enfermería”. Donde se llegó a concluir que el personal en su mayoría “conceptualiza el cuidado como una actividad dirigida a otros, pero no a sí mismos”, asimismo, “la comunicación efectiva y estilo de liderazgo desempeñan una función importante para la interacción del supervisor de enfermería con el personal de enfermería operativo y sus directivos, pero estos atributos no se perciben de manera adecuada por ellos mismos” y finalmente los supervisores en su gran mayoría no cuentan con antecedentes en la parte operativa, no reciben capacitaciones ni inducción en la asignación del puesto por lo que sufren dificultades al momento de realizar algunas de sus funciones como la relación con el personal y la toma de decisiones. (9)

- ✓ Laverde y Sánchez, 2020, Durante su investigación llevado a cabo en Colombia, tuvo como objetivo “Describir que menciona la literatura mundial sobre cómo fortalecer el rol de coordinación de enfermería a nivel hospitalario”, cuyo estudio estuvo basado en una búsqueda integradora, observacional bajo los indicadores propuestos por Ganong y revisados por Christmals, el nivel de evidencia se incrementó de acuerdo a los parámetros de Lobiondo y Haber. Cabe señalar que se revisó 54 artículos que denotaban

3 categorías: Características del rol del supervisor, impacto de la coordinación en los resultados frente al sujeto del cuidado y las estrategias para fortalecer el rol del coordinador. Dentro de las conclusiones se llegó a definir que las destrezas positivas de la supervisión de enfermería están vinculadas con los resultados positivos en los pacientes y también con el desempeño del personal a cargo. También se concluyó que, fortaleciendo el rol de supervisión a nivel hospitalario se puede forjar una mayor estabilidad del personal a cargo y así el cumplimiento de los objetivos de la institución (3).

- ✓ Hernández, 2020, en su estudio de investigación realizado en Cuba, denominado “Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario”, que tuvo como objetivo: “*Sistematizar las competencias gerenciales de los directivos de enfermería en el contexto hospitalario*”. Material y método: fue realizado a través de la revisión bibliográfica sistemática durante todo el 2018, de diversos artículos publicados en diferentes idiomas (inglés, español y portugués) que iban desde el 2005 hasta el 2018, usando las bases de datos SciELO, PubMed, CUIDEN y Google académico. “La pregunta guía se elaboró a través del acrónimo PICO”, se utilizó también el diagrama de flujo PRISMA. Concluyendo que: “Resultan variadas e importantes las competencias gerenciales en los directivos de enfermería para mejorar la gestión administrativa y los resultados con óptima calidad en la atención de salud a las personas que requieren de las instituciones hospitalarias” (15).
- ✓ Soria, 2019, en su trabajo de investigación realizado en España -Valladolid, denominado "Gestión enfermera: supervisión de Enfermería Hospitalaria." Cuyo objetivo fue: “*Realizar un análisis del perfil de los/as supervisores/as en el ámbito hospitalario*”, Material y métodos: estudio de investigación cualitativo, de tipo observacional,

descriptivo de corte transversal, a través de la aplicación de un cuestionario dirigido a 40 supervisores del Hospital Universitario Río Hortega. Resultados: El 94.1% de supervisores describieron que su unidad a cargo a mostrado mejoras desde su intervención, es decir desde que ocupan el cargo de supervisor y el 97% refirieron que su adecuada gestión sí influye en la calidad asistencial. Por lo que concluyeron que la mayoría de los supervisores tienen visión positiva de la función gestora, pero califican negativamente la actual formación de los profesionales futuros en temas de gestión (16).

- ✓ Villegas, et al., 2017, llevaron a cabo la elaboración de un artículo científico realizado en México con el objetivo de “Analizar el perfil profesional del supervisor de enfermería en una unidad médica de alta especialidad”, dicho estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal, donde para la recolección de datos aplicó la “Cédula de perfil profesional del personal supervisor de enfermería en unidades médicas de alta especialidad” y la normativa vigente del país en un total de 43 enfermeras supervisoras; cuyos resultados mostraron que solo el 20% de supervisoras tiene capacitación en administración y el 93% tienen el cargo por designación directa sin evaluación previa y que solo el 4.6% brinda capacitación y supervisión activa durante su intervención al personal a su cargo. Por lo que concluyeron que dichos resultados pueden influir en la atención del paciente, lo que involucra el desempeño del profesional de salud (17).

Nacionales

- ✓ Gálvez, 2020, En su investigación, que tuvo como objetivo “Determinar la relación entre Satisfacción laboral y percepción de la supervisión en el personal de enfermería de dos servicios del Hospital ESSALUD Nivel III-E 2019”, hizo uso del método descriptivo

correlacional, donde participaron 80 enfermeras a través de dos cuestionarios para medir la satisfacción laboral (alfa de Cron Bach = 0.85) y un segundo para medir la percepción de la supervisión (alfa de Cron Bach = 0.95), con los cuales demostró que el 52,2 % del personal presentó un nivel alto de satisfacción laboral, 37.5% nivel medio y 10% nivel bajo y respecto a la variable percepción sobre la supervisión se observó que el 47.5 % respondió obteniendo un nivel alto frente al 37.5% nivel medio y 15% bajo. Con lo que se concluye que existe relación entre ambas variables con un alto nivel de significancia (18).

- ✓ Abarca y Tantaleam, 2019, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Determinar las competencias y habilidades del enfermero para una supervisión eficaz”, el cual desarrollaron haciendo uso de la revisión sistemática de artículos, los que a su vez son un diseño observacional y retrospectivo; respecto a la muestra, consta de 22 artículos de diferentes países en 3 idiomas y todos ellos respondían a la recolección de información respecto a las competencias y habilidades del enfermero para una supervisión eficaz. Dicho estudio concluyó que el 90% de artículos respaldaban dicha premisa y que el 100% de este índice señalan que una adecuada comunicación es el atributo principal para emitir conocimientos y así mejorar el desempeño laboral del profesional de enfermería (19).
- ✓ Orosco, (2019), durante su investigación tuvo como objetivo “Establecer la relación entre el rol del personal supervisor de enfermería y seguridad del paciente en enfermeras del servicio de Medicina del Hospital Alberto Sabogal del Callao”, usó el método hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, estudio de tipo descriptivo y corte transversal, correlacional y no experimental. La recolección fue a través de la encuesta tipo cuestionario aplicando la escala Likert que se aplicó a 80 enfermeras, donde se

definió que si existe relación significativa y directa (0.990) entre ambas variables con una confiabilidad del 95% validado a través de Rho de Spearman. Dicho resultado confirma que mientras mejor sea el rol del supervisor, la seguridad del paciente estará garantizada (10).

- ✓ Guerra, 2019, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de “Determinar si el estrés laboral influye en el desempeño del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital de Pampas 2019”, dicho estudio fue del tipo descriptivo, Correlacional de corte transversal, donde los datos se obtuvieron a través del “Cuestionario de evaluación de estrés laboral de Karasek” (alfa de Cron bach = 0,87) y para la evaluación de desempeño laboral se usó “La ficha de evaluación de desempeño laboral” (Alfa de Cron bach = 0,82) elaborado según la directiva administrativa “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación de los recursos humanos del ministerio de salud” versión 01; los cuales demostraron que el 47% del personal de enfermería tiene un alto nivel de estrés y el 43% muestran un bajo nivel de desempeño en relación al promedio, se concluye que la relación existente es significativa e inversamente proporcional, donde a mayor nivel de estrés el desempeño laboral es menor (Rho de Spearman = -,830). Cabe señalar que dentro del estudio se usó la dimensión: Apoyo social dentro de la variable de estrés laboral, el cual está directamente enlazado con la relación existente con los superiores del personal. Debido a lo cual este antecedente es relevante para la investigación en curso (20).
- ✓ Quintana y Tarqui – Mamaní. (2019), En el artículo de investigación desarrollado en nuestro país que tuvo como objetivo “Describir el desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital

Nacional Alberto Sabogal”, el tipo de estudio fue observacional de corte transversal, con muestreo probabilístico de 208 enfermeras en quienes se aplicó el cuestionario estructurado Ad Hoc y el desempeño laboral se midió a través de la normativa del ESSALUD mediante la entrevista, cabe señalar que la edad promedio fue de 42,7 años y el 92,3% mujeres. Dicho estudio concluyó que el personal posee desempeño suficiente, sin embargo, recomendaron que la gerencia debe fortalecer su intervención para obtener mejores resultados puesto que del total de enfermeras que identificaron estar insatisfechas (24,5%) se obtuvo que el 88,2% “percibieron presión laboral por parte de su jefatura” y el 84,3% dijeron estar desmotivadas (21).

- ✓ Campusano y Huamán. 2018, realizaron una investigación donde su objetivo fue “Sistematizar las evidencias sobre los efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería”, cuyo estudio fue cuantitativo, con una revisión sistemática de 10 artículos de diversos países con una antigüedad no mayor a 10 años, a su vez fue observacional y retrospectivo; donde el análisis fue a través de la construcción de una tabla sinopsis, en cuyo resultado se evidenció que del 100% de literatura revisada el 100% señalan que la sobrecarga de trabajo repercute drásticamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería y que dicha sobrecarga laboral está relacionado con el aspecto gerencial de los superiores, lo cual se demuestra dentro de las bases teóricas del estudio citado, es por esta razón que este antecedente es relevante (22).
- ✓ Castro, 2017, durante su investigación realizada tuvo como objetivo “Proponer un plan de gestión estratégica para la supervisión, orientado a la solución de los problemas y necesidades que puedan existir en los servicios asistenciales del HBAAA”, donde el tipo de estudio fue analítico y la problemática se analizó mediante el FODA, donde los

problemas se priorizaron mediante la matriz de priorización eligiéndose 5 principales, es a raíz que de dicho análisis que se extrae el producto final la “elaboración del plan de gestión para la supervisión que está sustentada en la Teoría de Patricia Benner: Cuidado, Sabiduría Clínica y Ética en Enfermería; administrativamente subtrae La Teoría de la Contingencia o Situacional, para transferirla al rol supervisor”, con lo que se busca lograr una armonía entre la calidad de atención del paciente asegurado y sus necesidades, realizando un eficiente manejo de los recursos, materiales y personales de acuerdo a las normas de calidad. Asimismo, se concluye en el estudio mencionando que la supervisora es la principal gestora de la calidad de atención de enfermería en todas las unidades y gracias a sus habilidades, capacidades y experticias en la toma de decisiones se puede asegurar el bienestar del paciente, familia, personal de enfermería a su cargo y por ende la imagen institucional (23).

- ✓ Monge, 2017, Durante el desarrollo de su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral entre profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Cayetano Heredia”, cuyo estudio fue de tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional y de corte transversal, para la recopilación de datos fue a través de una muestra base de 45 enfermeras donde se aplicó como técnica la entrevista y el instrumento el cuestionario para medir ambas variables cuyos resultados fueron, el 55.6 % del personal tiene relaciones interpersonales eficiente y 44.4% deficiente y en cuanto al desempeño laboral, el 40% tiene un buen desempeño frente a un 35.6% que es regular y un 24.4% mal desempeño laboral. Se concluyó también que existe correlación positiva entre ambas variables según el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.313$) (24).

- ✓ Páez, 2016, durante su investigación, que tuvo como objetivo “Determinar el nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el hospital de Chancay-2013”, cabe señalar que el tipo de estudio fue cuantitativo, el diseño de estudio fue descriptivo, transversal y observacional, donde los resultados se obtuvieron a través de la encuesta, con un instrumento tipo likert modificado con un valor de alfa de Cronbach = 0,984 lo cual demuestra su confiabilidad; dicho instrumento fue aplicado a 55 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión donde se estableció que el nivel de satisfacción de las enfermeras frente a la supervisión de enfermería es medianamente satisfecha (25).

2.2 Bases teóricas

SUPERVISIÓN

2.2.1.1. Definición de supervisión: deriva del latín “SUPER”, significa “mirar sobre, examinar en detalle, observar el proceso del trabajo y a los trabajadores durante su ejecución o acción” (14) y según la RAE, proviene de las raíces SUPER- Y VISAR, que significa ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros.

La Supervisión es un trabajo de gestión que tiene sus cimientos en el proceso administrativo y en los conocimientos técnicos-científicos que esta le brinda en cada una de sus fases (14). El supervisor tiene la responsabilidad de administrar los recursos, sin embargo, la mayor importancia de sus funciones recae en la conducción adecuada del personal a su cargo (19).

2.2.1.2. Definición de Supervisión en enfermería: es una función principal dentro del papel de gestión de la enfermera, que requiere del manejo de capacidades de liderazgo, capacidades administrativas, relaciones interpersonales, experiencia y autocrítica, con la finalidad de “mejorar la calidad de la atención de enfermería, crear un ambiente

favorable a los profesionales en todos los aspectos, impulsar el desarrollo del personal, mantener la disciplina y el interés en el trabajo, organizar la utilización de los recursos materiales” y de este modo asegurar una atención de calidad en todas las fases de la atención, prevención, tratamiento y rehabilitación del paciente.

La supervisión en enfermería también es considerada “un proceso en el cual un individuo o grupo de individuos especialmente seleccionados y altamente calificados, verifican el desempeño del personal para establecer controles y procedimientos que mejoren las condiciones donde el trabajo se realiza, además busca los medios para el perfeccionamiento de la atención de enfermería y del equipo de trabajo”, con el único fin de lograr que el personal a su cargo brinde una “atención oportuna, personalizada, humana, continua y eficiente acorde a los estándares definidos para su práctica profesional, competente y responsable con el propósito de lograr la satisfacción del usuario y del prestador del servicio” (14).

2.2.1.3. Teorías:

El modelo de supervisión del trabajo social ha servido como referencia para implementar esta práctica en otras disciplinas como es la salud, es decir en los campos donde se realiza todo tipo de trabajo con el apoyo social (26).

Posteriormente la teoría de Fayol, reflejó que la supervisión es fundamental para garantizar el cumplimiento de objetivos, puesto que la supervisión está directamente relacionado con el control como parte del proceso administrativo, por ende, el hecho de que las supervisoras tengan conocimientos en administración es muy significativo en su rol de gestoras y la mayoría de los versados coinciden con que todo gerente debe

desempeñar las 5 funciones básicas: Planeación, organización, integración, dirección y el control (1).

Según Herzberg, quien postuló la Teoría de 2 factores para exponer la conducta de los empleados en situaciones laborales, considera que: Los factores higiénicos (ambientes físicos) prevén la insatisfacción y los factores motivacionales se perciben en la calidad del trabajo que realizan, este último se encuentra en el interior de la persona; es decir, la presencia de dichos factores motiva el comportamiento del empleado durante sus labores. A su vez, Herzberg intenta encontrar una interpretación a la motivación basándose en 2 factores: Por un lado, “un grupo se encuentran con aspectos de la administración, de la política, de la supervisión, de las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad laboral y vida personal. Estos factores representan la satisfacción en el trabajo, es decir, son satisfactores y no motivadores, pero si tales factores no existen, con toda seguridad producen insatisfacción. Y por otro lado se encuentra el segundo grupo, se incluyen satisfactores-factores, que son motivadores como el logro, el reconocimiento, trabajo desafiante, progreso y ascenso. Su existencia produce satisfacción, su ausencia no produce insatisfacción”. (27, Pág. 118)

Evolución histórica:

La supervisión tiene sus inicios en las acciones filantrópicas llevadas a cabo por las organizaciones sociales del siglo XIX.

La revisión señala dos ideas básicas en la historia que agrupan el concepto de supervisión: la administrative supervision y la clinical supervisión, ambos términos fueron dados en EE.UU. Respecto a la administrative supervision se realiza básicamente en empresas industriales para la vigilancia del proceso productivo y en el trato de los

empleados con el objetivo de incrementar la producción, mientras que la clínica supervisión está dirigida a la formación y conducción de los trabajadores sociales (26).

Desde 1901, Smith describía la actividad de los supervisores, los que cumplían este rol eran los colegas con mayor experiencia, se dedicaban a acompañar al personal voluntario quienes estaban destinados a realizar un trabajo social ayudando a los demás.

La supervisión en la historia, fue abordada dentro del trabajo social por J. R. Brackett en 1905 en su obra “Supervisión and education in Charity”, en la cual se usa la palabra “supervisión”; pero es en los años 20 y 30 cuando aparece el término en sí citado por Virginia Robinson siendo relacionado con las acciones que lleva a cabo la supervisora dentro de un trabajo que en aquel entonces era definido solo en su carácter individual.

En 1911, se celebra el 1er curso de “Supervisión” en EE. UU, bajo la mirada de la Fundación Rusell Sage con influencia del psicoanálisis.

Bertha Reynolds en 1936, se refiere a la supervisión desde diferentes perspectivas como parte del apoyo administrativo o de control, apoyo educativo, formación y apoyo al desarrollo personal.

En el año 2000, el Dr. Hernández Aristu publicó “La supervisión: un sistema de asesoramiento y orientación para la formación y el trabajo”, donde recopila diversos aportes relevantes de Europa, dentro de ellos se cuenta con modelos de nivel personal y profesional (26).

2.2.1.4. Principales precursores de los conceptos modernos de supervisión:

- ✓ El consejo nacional de educación Argentina en 1967, define la supervisión como un proceso que debe aplicar el método científico durante la enseñanza (28).

- ✓ Roosell, 1981, nos dice que la supervisión es una actividad inherente a un individuo que se dedica a proporcionar materiales, condiciones, sugerencias, demostraciones, estímulos a los supervisados (25).
- ✓ Rivera, 1978, refiere que la supervisión no es un puesto destinado a fiscalizar, sino está dirigido a mejorar la calidad de atención, ayudando y estimulando al personal a su cargo en su labor diaria (25).
- ✓ Balderas, 2009, “La teoría clásica de la administración ubica la supervisión como forma de control por excelencia, mientras que el enfoque humanista da connotación diferente a la supervisión y la ubica como parte de la dirección, enfoque que prevalece. Por ello, nuestro concepto de supervisión combina los dos enfoques, pero enfatiza el humanista. La supervisión es una dirección democrática, cuyo principal interés es el hombre y su realización va en consonancia con los objetivos organizacionales” (27).
- ✓ Lorenzo 2016, refiere que la supervisión es un proceso donde un individuo es elegido por su alta capacidad y se encarga de realizar el seguimiento del desempeño del personal, haciendo uso de procedimientos que mejoren las condiciones de trabajo del personal, así mismo busca la eficiencia y optimización de la intervención de enfermería con el usuario (14).
- ✓ Paez, 2016, nos refiere que la supervisora dentro de sus funciones tiene como objetivo asistir a la jefa de enfermera en la tarea de optimizar el rendimiento del personal a su cargo, facilitando el trabajo, proporcionando la armonía y buena moral; en general debe buscar el bienestar de personal (25).
- ✓ Pacheco 2021, manifiesta que la/el supervisor de enfermería es un elemento fundamental de toda institución de salud, donde una de sus funciones básicas es

influir en el crecimiento profesional del personal a su cargo, transmite valores, así como la misión, también fomenta un ambiente laboral agradable y mejora la interacción entre todo el equipo de salud impulsando prácticas adecuadas para garantizar un cuidado de calidad (9).

2.2.1.5. Rol del enfermero supervisor

Rol, Según la RAE implica “El papel o función que alguien cumple”.

La supervisión del trabajo ajeno es una labor substancial, difícil y rigurosa que exige una serie de habilidades, conocimientos, sentido común y perspectiva; donde el éxito de una buena supervisión determina el éxito o el fracaso de los programas y objetivos de la institución (29).

El enfermero en su rol de supervisor, ejerce la función de acompañamiento e intervención durante el proceso de adiestramiento del personal a su cargo, es decir del supervisado (6).

2.2.1.6. Modelos del Rol de enfermeras supervisoras:

El modelo que mejor se aplica a la supervisión de enfermería es el de la teorista Patricia Benner, la aplicación de la misma en la formación y desarrollo de enfermería contiene propuestas estratégicas de aprendizaje que impulsarían la profesión; tal como se describe a continuación.

- **Patricia Benner**, propone el modelo de “Adquisición y desarrollo de habilidades” el cual gira al entorno del comportamiento que presenta el trabajador frente a situaciones complejas donde debe aplicar sus conocimientos y habilidades para la toma de decisiones. El empleo de la filosofía fenomenológica de Benner permite identificar los aspectos por mejorar que requieren reforzamiento académico. Los enfermeros (as) en su día a día se

encuentran en constante aprendizaje, por ello esta teoría engrana a la perfección, Benner nos dice que los “estudiantes deben aprender a SER enfermeros a través de experiencias de aprendizaje, no solo saber el QUE y el COMO, sino el CUANDO”, asimismo indica que la enfermera debe a travesar ciertos procesos y niveles para lograr el grado más alto en su desarrollo profesional (30).

- **La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades**, propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, esta teoría se articula y apoya una supervisión exitosa; el cual tomamos en cuenta por ser la principal teoría sobre la que se fundamenta el análisis de la motivación laboral, donde hace referencia que todo individuo está influenciado por sus motivaciones para tomar acciones positivas o negativas en su proceder laboral, asimismo cabe señalar, que la motivación está estrechamente relacionada con el desempeño laboral, demostrándose la evidencia en el estudio de Llagas en el 2017 donde concluyó que existe una relación directa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral ($r= 0.850$) (31).

Es por ende que cabe mencionar los cinco niveles de satisfacción de las necesidades propuestos por Maslow.

a) Necesidades fisiológicas: son aquellas necesidades básicas para el soporte de la vida humana, tales como la necesidad de alimento, aire, agua, abrigo, calor y sueño.

b) Necesidades de seguridad: son aquellas que permiten librarse de riesgos físicos y emocionales como por ejemplo, el temor a perder la propiedad, el trabajo, los alimentos o el abrigo.

c) Necesidades de asociación o aceptación: por ser seres sociales por excelencia, todo individuo busca y experimenta la necesidad de pertenencia y de ser aceptados por los demás.

d) Necesidades de estimación: Según Maslow, posterior a que el individuo satisfaga su necesidad de pertenencia, busca la estimación propia y la de los demás.

e) Necesidades de autorrealización: De acuerdo con Maslow, es la necesidad más alta que debemos satisfacer, se trata de la aspiración de llegar a ser lo que deseamos ser, se trata de optimizar el propio potencial y de realizar algo único (32).

2.2.1.7. Principios de la Supervisión:

Se entiende por principio, a la base de ideales, fundamentos, reglas y políticas de la cual nacen las ideologías, teorías, doctrinas, religiones y ciencia (33).

Según Balderas, en enfermería la supervisión opera como un sistema de control que forja cambios en el supervisado, por ende, sus principios están establecidos en el sistema de control administrativo y dimensionados de la siguiente manera:

- **Planeación:** la supervisión planeada optimiza el logro de los objetivos y no será posible efectuarla sin saber que vamos a supervisar (27).
- **Liderazgo:** La capacidad de ser líder de las supervisoras de enfermería, radica en usar sus habilidades, conocimientos y actitudes de liderazgo para intervenir en los sentimientos, actitudes y creencias de los colegas o subordinados dentro de la institución, y exhortarlos a asumir medidas estipuladas y ciertos comportamientos para el logro de objetivos en común (34).

- **Enseñanza:** la supervisión requiere poseer altos conocimientos técnicos - administrativos, principios e ideas, que se compartan con el supervisado haciendo uso del proceso adecuado de enseñanza y aprendizaje; cabe resaltar que es la función central del supervisor que se traducirá en mejorar la calidad de atención (27).
- **Comunicación:** es el trato entre dos o más personas. El supervisor debe manejar una comunicación asertiva y eficaz, una comunicación apropiada simplificará la acción de supervisar (27).

2.2.1.8. Funciones de las enfermeras supervisoras:

La Enfermera supervisora tiene en su haber múltiples funciones, los cuales han ido tomando forma con el pasar de los años y a la fecha se han consagrado en 4 principales funciones: Administrativa, Educativa, Técnica y de apoyo y finalmente Investigación. Cabe señalar, que es necesario que la supervisora desarrolle ciertas habilidades y competencias claves para cumplir cabalmente con estas funciones, lo que finalmente le permitirá cumplir con su rol (19).

- **Función administrativa:** está relacionado con la capacidad de gestión, dirigir, revisar y evaluar el trabajo; es por esta razón que debe ser un experto en la materia que ha de supervisar lo que lo convierte en el líder de su equipo.
- **Función Educativa:** es aquella que tiene como propósito formar, enseñar e impulsar el conocimiento a sus trabajadores o alumnos si se da en una institución formadora.

En el ámbito profesional, este tipo de supervisión educativa brinda los recursos necesarios que permite el desarrollo de su trabajo con eficacia, ayuda también a consolidar la identidad profesional. Con este modelo se busca que el trabajador realice una adecuada autoevaluación en su desempeño laboral y de este modo identifique las diferencias entre las prácticas adecuadas y las no adecuadas.

Se define también que, en este modelo, el supervisor tiene la responsabilidad de crear un ambiente adecuado para promover el aprendizaje (29).

- **Función Técnica y de apoyo:** es aquella que tiene como objetivo principal proporcionar el apoyo a los individuos que son materia de supervisión, con la finalidad de que puedan superar las tensiones y demandas que se presentan en el ejercicio diario.

Este modelo incluye el apoyo psicológico, debido a que parte de la supervisión está dirigida a analizar algunos aspectos personales del supervisado que puede influir en su trabajo diario.

- **Función de Investigación:** la investigación es un requerimiento para el desarrollo profesional, frente a las exigencias nacionales e internacionales para el posicionamiento de la profesión. La enfermera supervisora debe tener dominio de: La metodología de investigación, principios éticos, búsqueda de información, lectura crítica y promover la investigación en el profesional de enfermería (29).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO

2.2.2.1 Definición de Desempeño: la palabra “desempeño” proviene de raíces latinas y

Según la RAE, es la “Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”, “Desempeñar”, es “ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”.

- Larousse, “el vocablo desempeño es la acción y efecto de desempeñarse; y define desempeñar como realizar las funciones a las que uno está obligado: desempeñar un cargo”.
- Diccionario de la Lengua Portuguesa, 1986, “desempeño, significa acción de desempeñar y este último término (desempeñar) significa cumplir, ejercer” (pág. 164)

- Diccionario en francés, 1983, “se refiere a desempeño en cuanto a cómo realizar un compromiso, jugar un rol y desempeñar la acción de hacer un compromiso, realizarlo”.
- El diccionario en inglés lo define como, “cumplir, ejecutar una obligación, un deber, jugar un rol, realizar una función” (35).
- “La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, señalan que el desempeño laboral efectivo, asegura los cuidados de calidad dentro de los servicios de salud, por ende, el profesional de la salud debe manejar una serie de conocimientos para cumplir con dicha misión (21).
- Campusano y Huamán, refieren que “El desempeño laboral es la acción que el personal mediante su conducta desarrolla sus competencias en función a sus deberes y funciones en el área de trabajo al cual ha sido asignado” (22).
- Espinoza, et al, Refiere que desempeñar implica “la acción de cumplir, ejercer, ejecutar un compromiso, esto es un cargo, una profesión. El desempeño por tanto se refiere a la acción y efecto de desempeñarse en una ocupación, un cargo, una profesión, teniendo en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor” (5).
- Díaz, Gutiérrez y Amancio, aseveran que “el buen desempeño de las enfermeras es la piedra angular para mejorar la productividad de las organizaciones de salud. Sin embargo, factores como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, los pocos instrumentos para la realización de los procedimientos, entre otros, influyen negativamente en el desempeño del profesional de enfermería, lo que como consecuencia se traduce en enfermeras menos eficientes que reducen la productividad hospitalaria y por ende los indicadores hospitalarios” (36).

- Álvarez, Ordúñez y Espinosa, afirman que “Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias, pero insuficientes. Si la fuerza laboral se evalúa en forma primitiva, caprichosa y poco rigurosa, se pueden cometer graves errores que conducirán, entre otros aspectos negativos, al deterioro de la motivación de las relaciones laborales, a la generación de conflictos y, en última instancia, a un bajo nivel de desempeño individual y colectivo” (37).
- Ríos, “El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real de la enfermera para desarrollar competentemente sus deberes y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace, así como lo que sabe hacer. Esto comprende, la preparación, la habilidad técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales” (38).
- Chiavenato, refiere que “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (39).
- Chiavenato, 2011, sustenta que los RR.HH administrados de una manera eficiente; es la columna principal de una exitosa organización, es decir, la persona es en gran medida un factor sustancial en cada institución; siendo también esencial la función de cada gerente, supervisor, director, jefe, quienes son elementos clave a la hora de liderar a su equipo para el cumplimiento de objetivos institucionales (40).

2.2.2.3 Teorías:

Enfermería es una labor donde su eje gira en torno al cuidado del individuo, familia y comunidad, por lo que debe fortalecer constantemente sus capacidades y habilidades

para optimizar su SER y su HACER; en tal sentido el desempeño laboral se muestra como una actividad práctica social que se sustenta bajo dos teorías de enfermería.

- ✓ **Peplau:** refiere que "la Enfermería constituye un importante proceso terapéutico e interpersonal, el cual funciona en cooperación con otros procesos del ser humano, haciendo posible que los individuos de las comunidades tengan salud. La Enfermería es un instrumento educativo, una fuerza de maduración que tienen por objeto dirigir el avance de la personalidad". Dicho esto, la teoría apoya la acción que relaciona a dos individuos en busca de la mejora de sus cuidados y al ser un instrumento educativo se direcciona hacia la educación del paciente, educación de pares y educación individual.
- ✓ **Rogers,** dentro de su teoría, considera que "la enfermería tiene encaminados sus objetivos a promover la interacción sincrónica del hombre y el entorno, a reforzar la coherencia e integridad del campo humano, y a dirigir y redirigir el patrón de los campos humanos y del entorno, para la realización del máximo potencial de salud". Es decir, sus objetivos se dirigen al mantenimiento y promoción de salud, prevención de las enfermedades y rehabilitación de enfermos e incapacitados" (5).
- ✓ **"La teoría de las competencias"**, es otra teoría que apoya el desempeño laboral en el aspecto de evaluación propiamente dicho, fue propuesta en el año 1970 en la Universidad de Harvard por David McClelland, donde expresa que las "calificaciones académicas, los conocimientos de grado y las certificaciones tradicionales" no son indicadores valederos para un pronóstico del desempeño eficiente en el trabajo, aseveró que tienen mayor utilidad y exactitud "las competencias"; es decir "las habilidades, capacidades, conocimientos y patrones de comportamiento y la clase de actitud de la gente" (37).

- ✓ “**La teoría del enriquecimiento y la teoría de Motivación e higiene**”, es una tercera teoría que se articula con la teoría de Maslow y se complementa para el ámbito laboral, fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg, también conocida como “Teoría de los dos factores”, la cual describe dos factores laborales que intervienen en la motivación de los empleados para el cumplimiento de objetivos:

Factores de higiene: comprende los beneficios salariales, política de la institución y su organización, vínculos con los compañeros de trabajo, ambiente, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento y consolidación profesional.

Factores de motivación: engloba los logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción.

Como se puede plasmar, el primer grupo de factores se identifica habitualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad y pertenencia que fueron propuestos por Maslow; mientras que el segundo grupo se relaciona con las necesidades de autorrealización y con el contenido del trabajo (27).

- ✓ Otra teoría que apoya nuestra investigación es el de Porter y Lawler, quienes basan su modelo de la motivación en la teoría de la expectativa y plantean que el esfuerzo depende del valor de la recompensa; es decir, “El desempeño real de un trabajo está determinado por el esfuerzo realizado y es influido por la capacidad del individuo para hacerlo y por su expectativa de la tarea que se requiere” (27, pág 120).

2.2.2.4 Dimensiones:

El desempeño de la enfermera es susceptible a mejorar mediante la supervisión objetiva e imparcial, sumado a sueldos aceptables y puntuales, cada uno de estos puntos repercuten sobre la productividad y por ende en la calidad de atención, por otro lado, los estipendios, permisos para capacitaciones, adecuadas infraestructuras y buenas

condiciones laborales que reduzcan riesgos laborales también influyen en su productividad, competencias, capacidad de reacción (41).

Por otro lado, cabe señalar que el ministerio de salud de nuestro país contempla ciertos criterios a la hora de evaluar el desempeño laboral y la conducta del trabajador, el cual fue aprobado con RM. 626- 2008. MINSA; donde se especifica las “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación y desempeño y conducta laboral” para el personal de salud (Directiva administrativa N° 142 – MINSA/OGGRH V. 01) (42).

Apoyado en las anteriores premisas el desempeño laboral queda dimensionado de la siguiente manera por ser necesario en nuestra investigación.

- ✓ **Productividad laboral:** En la opinión de Prokopenko en 1989, la productividad se define como el vínculo que se da entre la utilidad obtenida por el procedimiento de producción y los recursos utilizados para lograrlo, es decir la productividad está determinada por la aplicación de procedimientos eficientes. Por otro lado, Arias en el 2016 adiciona que dicha premisa también se encuentra en función al tiempo empleado. Posteriormente, en el 2019, Empresas, indica que la productividad es el vínculo que existe entre los frutos logrados con el capital usado. Finalmente, Citando a Gutiérrez en el 2010 y Morales en el 2021 se puede aseverar que, la productividad laboral por trabajador está vinculado por sus valores profesionales y lo que su actividad favorece a la institución, es decir “La productividad es el resultado de estimar los recursos utilizados para producir o crear algunos resultados” (43). Por lo que dentro de ello se contempla la Eficacia y Eficiencia laboral. **Eficacia laboral:** se define como la ejecución de acciones durante las labores programadas para el logro de los objetivos planeados incluyendo el uso de bienes y recursos para alcanzar las metas. **Eficiencia**

laboral: es la relación del objetivo logrado con los bienes usados. “Por lo que eficiencia es buscar perfeccionar los talentos e intentar que no haya exceso de recursos” (44).

- ✓ **Relaciones interpersonales:** Bacal, refiere al respecto, “Las técnicas interpersonales son aquellas que nos permiten interactuar con las personas en forma eficaz,”

2.2.2.5 Instrumentos de medición:

Son aquellos procedimientos que permiten valorar la conducta profesional y el rendimiento de todo empleado con la finalidad de retribuirlos, ascenderlos y/o motivarlos.

A la actualidad, se cuenta con diversas herramientas para evaluar el desempeño del profesional de enfermería, dentro de ellos: “la evaluación directa por el líder inmediato, la evaluación de la competencia, la autoevaluación, entre otros” (5).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.
- Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.
- Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

- Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Hipótesis - deductivo, pues se empleó el razonamiento lógico para hacer deducciones particulares partiendo de la premisa general. Según el Diccionario de Filosofía, Barcelona, Herder, 1996, este método es un sistema de procedimientos metodológicos, que consiste en establecer ciertas afirmaciones hipotéticas las cuales serán verificadas por deducción lo que conducirá a su aceptación o refutación con fundamento. Cabe aseverar que, en esta investigación se buscó probar la hipótesis si el “Rol de las enfermeras supervisoras tiene relación significativa con el desempeño laboral” y al aplicar dicho método se admitió la hipótesis planteada luego de la contrastación.

3.2. Enfoque investigativo

Es **Cuantitativo**, pues de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista se considera cuantitativo, cuando se utiliza la recolección de datos, medición numérica y el análisis estadístico para establecer los patrones de conducta y generar teorías.

3.3. Tipo de investigación

Aplicada, pues según Lozada, consiste en la generación de nuevos conocimientos de aplicación directa en un tiempo corto dirigido a la sociedad, por lo que representa un gran valor agregado a esta investigación. Por lo que contribuirá directamente a la solución de problemas dentro del hospital en mención.

Alcance: Correlacional, pues de acuerdo con Cabezas, Andrade y Torres, tiene por objetivo evaluar la relación que existe entre dos variables mediante la aplicación de técnicas estadísticas tal cual se realiza en esta investigación.

3.4. Diseño de la investigación

Es **No experimental, de corte Transversal**, pues según Hernández, Fernández y Baptista, se considera no experimental cuando no se manipula deliberadamente las variables y transversal por que se usa el método de obtención de datos en un determinado periodo de tiempo. En esta investigación se cumple con ambos criterios.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La población de estudio constó de 100 enfermeras asistenciales del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz.

Cálculo del tamaño de muestra (no es pertinente)

Muestreo no probabilístico por conveniencia, se trabajó bajo este concepto por criterio del investigador, debido a que la muestra elegida nos dio un modelo fidedigno para el estudio, además por que el total de la población en un momento fue incierto por la alta rotación del personal por la condición laboral que tenían (CAS temporal, CAS COVID, nombrados con morbilidad entre otros.)

Número de muestra final (n):

Se trabajó con el total de la población de enfermeras asistenciales, que cumplieron con los criterios de selección.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión: El sujeto de estudio debe cumplir con los siguientes criterios:

- Ser enfermera asistencial del HVRG.
- Ser enfermera jefa de servicio del HVRG
- Con cualquier modalidad de contrato.
- Enfermeros sujetos a supervisión de enfermería mayor a 3 meses.

Exclusión: se consideran excluidos del estudio:

- Enfermeras asistenciales que no estén sujetos a supervisión en los últimos 3 meses.
- Enfermeras (os) que se encuentren de vacaciones y/o descanso médico indefinido.
- Enfermeras supervisoras.

3.6. Variables y operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS	<p>Rol, Según la RAE implica “El papel o función que alguien cumple”.</p> <p>Proviene de las raíces SUPER- Y VISAR, que significa ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros. (RAE)</p>	<p>La supervisión de enfermería “es un proceso dinámico de enseñanza y constante asesoría, en el que la supervisora y su equipo de enfermeras interactúan en forma permanente, demostrando su calidad técnica y su elevada experiencia para desempeñar esta función, con el fin de que este trabajo sea satisfactorio y eficiente y se pueda realizar la toma de decisiones para mejorar la calidad de los servicios y la satisfacción del usuario” (10).</p>	<p>1. PLANEACIÓN</p> <p>2. LIDERAZGO</p> <p>3. COMUNICACIÓN</p> <p>4. ENSEÑANZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece objetivos precisos • Actualización permanente • Planifica y monitorea metas en pacientes críticos. • Resolución de problemas. • Impulsa el cumplimiento de labores. • Orienta al personal para el adecuado desempeño laboral. • Influye de forma positiva. • Promueve esfuerzos conjuntos. • Emplea principios éticos. • Supervisión horizontal. • Asesora al personal. • Maneja comunicación asertiva. • Es crítica y analítica. • Impulsa las buenas relaciones interpersonales • Manejo de conflictos • Respeto mutuo. • Retroalimentación imparcial. 	ORDINAL	<p>Adecuado 11 - 15 Regular 7 - 10 Inadecuado 3 - 6</p> <p>Adecuado 29 - 40 Regular 19 - 28 Inadecuado 8 - 18</p> <p>Adecuado 18 - 25 Regular 12 - 17 Inadecuado 5 - 11</p> <p>Adecuado 11 - 15 Regular 7 - 10 Inadecuado 3 - 6</p>

				<ul style="list-style-type: none"> - Exactitud para la entrega de compromisos. - Sentirse integrado. - Cortesía en el trato. Resolución de conflictos.		
--	--	--	--	---	--	--

VARIABLES DE CONTROL

Variables	Escala de medición	Niveles y Rangos
1. Edad	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - De 21 a 30 años - De 31 a 40 años - De 41 a 50 años - De 51 a más
2. Género	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> - Femenino - Masculino
3. Modalidad de contrato	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> - C.A.S Regular - C.A.S Temporal (Ex covid) - Nombrado - Contrato por terceros
4. Tiempo de servicios	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> - De 3 meses – 1 año - De 2 – 5 años - De 6 – 10 años - De 11 – 20 años - De 21 a más
5. Cargo que desempeña	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> - Enfermera asistencial - Enfermera jefa de servicio

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se usó fue la Encuesta y el Instrumento de medición el Cuestionario.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

Instrumento N° 01 Cuestionario que mide el Rol de las enfermeras supervisoras

Para la recolección de datos y la medición de la variable “Rol de las enfermeras supervisoras” se realizó en base a un cuestionario que engloba 4 dimensiones: Planeación, Liderazgo, Comunicación y Enseñanza; Dicho instrumento está basado y validado en la tesis de Orozco en el 2019 en nuestro país y por necesidad del investigador fue ajustado y validado en el 2023 por 5 jueces expertos y posteriormente fue aplicado a las enfermeras asistenciales que cumplieron los criterios del estudio.

Población: 15 enfermeras

Tiempo: 34 días

Momento: Se aplicó de acuerdo con la disponibilidad de tiempo de cada enfermera.

Lugar: En sus centros de trabajo y hogares a través de Google docs. Forms.

Validez: Se dio validez mediante 5 jueces a través de juicio de expertos en el 2023.

Fiabilidad: Alfa de crombach de 0.92 que se califica como excelente confiabilidad.

Tiempo de llenado: 10 minutos.

Número de ítems: 19 ítems.

Dimensiones: V1:

Dimensión 1: Planeación: 3 indicadores y 3 ítems

Dimensión 2: Liderazgo: 8 indicadores y 8 ítems

Dimensión 1: Comunicación: 5 indicadores y 5 ítems

Dimensión 1: Enseñanza: 3 indicadores y 3 ítems

Alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

Baremos (niveles, grados) de la variable: Inadecuado, Regular y Adecuado

Se halló usando estadística descriptiva, tomando el limite inferior y superior, rango, cantidad de intervalos y el alcance para cada intervalo. La denominación es Inadecuado, Regular y Adecuado para describir mejor la variable Rol de las enfermeras supervisoras pues en el fondo tienen valoración numérica.

Instrumento N° 02: Cuestionario para medir Desempeño laboral”

Para la recolección de datos y medición de la variable “Desempeño laboral”, se hizo uso de la encuesta y como técnica el cuestionario, basado en el estudio e instrumento de Oscátegui del 2019 y actualmente validado en juicio de expertos por 5 jueces por necesidad del investigador. Asimismo, se ha tomado en cuenta las 2 dimensiones del desempeño: Productividad Laboral y Relaciones interpersonales. Cada uno con sus propios indicadores y un total de 19 ítems y posteriormente fue aplicado en las enfermeras asistenciales que cumplieron los criterios del estudio.

Población: 15 enfermeras

Tiempo: 34 días

Momento: Se aplicó de acuerdo con la disponibilidad de tiempo de cada enfermera.

Lugar: En sus centros de trabajo y hogares a través de Google docs. Forms.

Validez: Se dio validez mediante 5 jueces a través de juicio de expertos en el 2023.

Fiabilidad: Alfa de Crombach 0,86 que se califica como excelente confiabilidad.

Tiempo de llenado: 10 minutos

Número de ítems: 19 ítems

Dimensiones: Desempeño Laboral:

Dimensión 1: “Productividad laboral” (12 ítems).

Dimensión 2: “Relaciones interpersonal” (7 ítems).

Alternativas de respuesta:

Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

Baremos (niveles, grados) de la variable: Malo, Regular, Bueno.

Se halló usando estadística descriptiva, tomando el límite inferior y superior, rango, cantidad de intervalos y el alcance para cada intervalo. La denominación es Malo, Regular y Bueno para describir mejor la variable desempeño laboral, pero en el fondo tienen valoración numérica.

3.7.3. Validación

La validación de ambos Instrumentos de recolección de datos fue realizada por el investigador en febrero y marzo del 2023 (34 días) mediante juicio de expertos, donde se contó con apoyo y asesoría de 5 jueces Maestros en la materia siguiendo los procesos que estipula la universidad.

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Instrumento N° 01 Cuestionario que mide el Rol de las enfermeras supervisoras” y como “Instrumento N° 02: Cuestionario para medir Desempeño laboral” Cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2.

Para asegurar el uso de los mencionados, ambos pasaron por los siguientes procedimientos de validación:

- El instrumento final N°01, Cuestionario que mide el Rol de las enfermeras supervisoras, consta de 19 ítems. Con 4 dimensiones: Planeación: 3 indicadores y 3 ítems, Liderazgo: 8 indicadores y 8 ítems, Comunicación: 5 indicadores y 5 ítems, Enseñanza: 3 indicadores y 3 ítems. Con alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5) y con baremos Adecuado, Regular, Inadecuado.

- El instrumento final N°02, cuestionario que evaluará el Desempeño laboral consta de 19 ítems. Con 2 dimensiones: Productividad laboral: 12 ítems y Relaciones interpersonal: 7 ítems. Con alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5) y con baremos Bueno, Regular, Malo.

Para el recojo de datos se abordó a la enfermera en su tiempo disponible en el servicio, se explicó y se sensibilizó sobre la importancia del estudio y se compartió el consentimiento informado que engloba los objetivos de la investigación.

3.7.4. Confiabilidad

Para garantizar la seguridad de los instrumentos en el presente grupo poblacional se calculó el Alfa de crombach tal como se describe a continuación:

Cuestionario 1: Alfa de crombach de 0.92

Cuestionario 2: Alfa de Crombach 0,86

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para la recopilación de información y el desarrollo del proyecto se realizó la solicitud de los permisos correspondientes por escrito a la Directora ejecutiva del Hospital con atención al departamento de Docencia e Investigación quien a su vez realizó las coordinaciones con el Comité de ética e investigación del Hospital “Víctor Ramos Guardia”, quienes finalmente autorizaron la aplicación del proyecto a través del proveído N° 013-2023-RA-Dires-H”VRG”-Hz-/CIEI/P. De igual manera se coordinó con las jefas de servicio cada área a fin de no interferir con las actividades del personal enfermero durante las visitas. Por otro lado, cabe señalar que ha solicitud de un grupo de enfermeros se les envió el link de acceso al Google forms para la recolección de datos vía online por comodidad propia del grupo de estudio respetándose el

anonimato en todo momento.

Para la elaboración del proyecto y demás documentos se usó el programa Word y para procesar la base de datos, gráficos y tablas de frecuencia se utilizó del programa de Excel.

La parte estadística, tanto inferencial como descriptiva se realizó a través del programa estadístico SPSS en su última versión. También se usó un valor alfa de 0,05.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación y su autora, nos adherimos a las normas legales nacionales e internacionales sobre investigación en este campo, así como a las disposiciones vigentes del estado en materia de bioseguridad y todo lo concerniente a la coyuntura actual.

Se solicitó los permisos correspondientes a las autoridades pertinentes para la aplicación de los instrumentos en la etapa de recolección de información, a su vez se dio uso al instrumento de recolección de datos con la validación y confiabilidad correspondiente para garantizar la calidad de información y por ende los resultados.

Toda información obtenida fue a través del consentimiento informado pues el estudio es voluntario y del mismo modo la autora aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguarda sus datos personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Finalmente, la investigación pasó por el programa “Turnitin”, con la finalidad de asegurar su calidad y NO plagio, obteniendo un porcentaje de similitud menor al 20% tal como lo estipulan los lineamientos de la universidad. Actualmente el estudio tiene un 16% de similitud.

Principio de autonomía: se usó el consentimiento informado y decidieron ser parte del estudio de forma voluntaria.

Principio de no maleficencia: Se garantizó a cada participante la confidencialidad y anonimato, además de que no corre ningún riesgo ni peligro en su integridad y situación laboral.

Principio de justicia: La muestra fue integrada por aquellos que cumplieron con cada criterio de exclusión e inclusión.

Principio de Beneficencia: Esta investigación busca el bien común, comprometiéndose el investigador a entregar el informe y un plan de mejora correspondiente a las autoridades del hospital a fin de buscar un crecimiento positivo en relación con el mismo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 1: Datos generales de los enfermeros de un hospital de Huaraz 2023.

Datos Generales		n	%
Edad	20-30 años	4	4.0
	31-40 años	63	63.0
	41-50 años	25	25.0
	> 50 años	8	8.0
	Total	100	100.0
Genero	Femenino	85	85.0
	Masculino	15	15.0
	Total	100	100.0
Modalidad de trabajo	Nombrado	42	42.0
	CAS Regular	27	27.0
	C.A.S Temporal (Ex COVID)	31	31.0
	Total	100	100.0
Cargo o puesto que desempeña:	Enfermera (o) asistencial	96	96.0
	Enfermera jefa de servicio	4	4.0
	Total	100	100.0
Tiempo de servicio en la institución:	3m-1 año	3	3.0
	2-5 años	44	44.0
	6-10 años	28	28.0
	11-20 años	17	17.0
	> 21 años	8	8.0
	Total	100	100.0

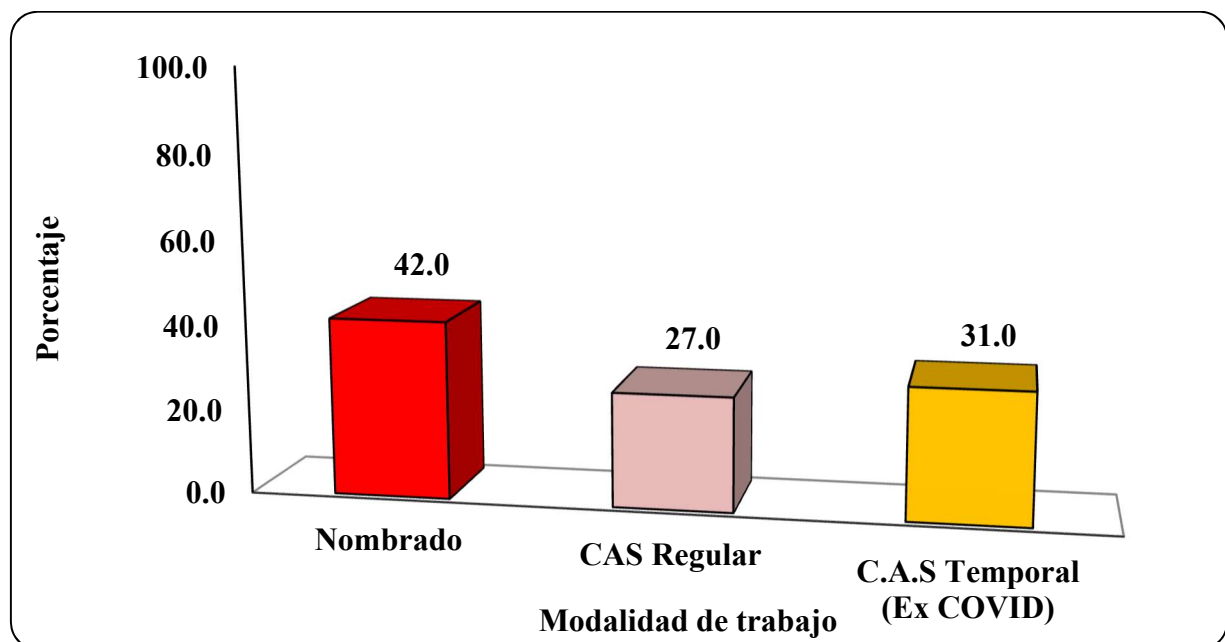
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 1 se aprecia que, la muestra estuvo constituida por 100 enfermeras del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz. En las características sociodemográficas se encontró que el 63.0% tiene edades que fluctúan entre 31 y 40 años, seguido de un 25.0% del total que tiene edades entre 41 y 50 años; el sexo predominante es el femenino con un 85% del total de participantes; y el 42.0% de enfermeros (as) son nombrados, seguidos de un 31.0% que son CAS temporal (ex COVID).

Asimismo, el 96.0% de participantes se desempeñan como enfermeras (os) asistenciales y solo el 4.0% se desempeña como jefa de servicio.

El 44.0% del total lleva laborando en la institución de 2 a 5 años, seguido de un 28.0% que ya tiene una antigüedad de 6 a 10 años.

Figura 1: Modalidad de trabajo del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la figura 1 se aprecia que solo el 42% de enfermeros son nombrados, por ende, tienen contrato estable, mientras que el 58% del personal de enfermería tiene contrato no

permanente, perteneciendo a CAS Regular y CAS temporal (Ex COVID), Por lo que los beneficios salariales también son diferentes.

Tabla 2: Rol de las enfermeras supervisoras por dimensiones según los enfermeros en un hospital de Huaraz, 2023.

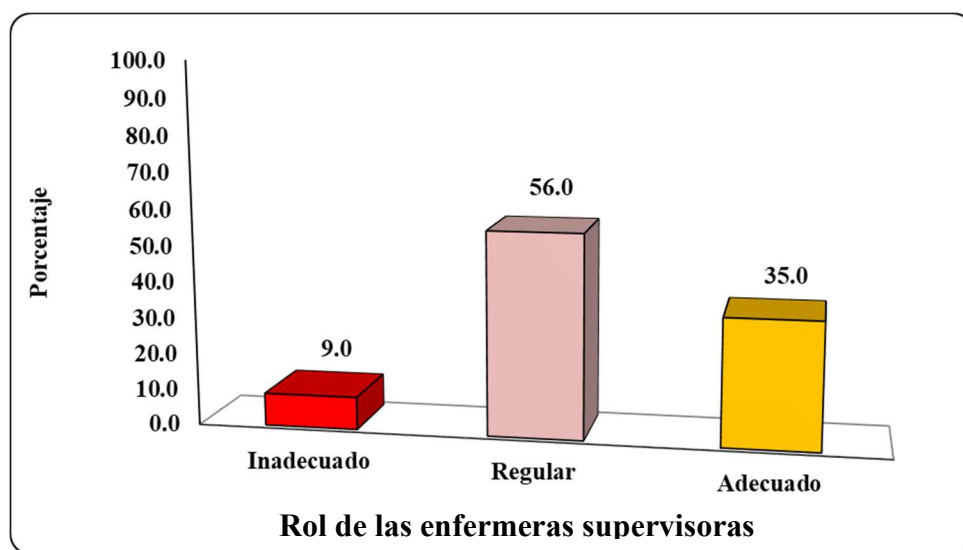
Variable/Dimensión		n	%
Rol del supervisor de enfermería	Inadecuado	9	9.0
	Regular	56	56.0
	Adecuado	35	35.0
	Total	100	100.0
Planeación	Inadecuado	11	11.0
	Regular	62	62.0
	Adecuado	27	27.0
	Total	100	100.0
Liderazgo	Inadecuado	14	14.0
	Regular	54	54.0
	Adecuado	32	32.0
	Total	100	100.0
Comunicación	Inadecuado	4	4.0
	Regular	46	46.0
	Adecuado	50	50.0
	Total	100	100.0
Enseñanza	Inadecuado	22	22.0
	Regular	49	49.0
	Adecuado	29	29.0
	Total	100	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 2 se observa que el 56.0% del total de enfermeras participantes del estudio, perciben que el rol de las enfermeras supervisoras es regular, y un 35.0% manifiestan que es adecuado, frente a un 9.0% que percibe que es inadecuado.

En cuanto a las dimensiones del rol del supervisor de enfermería que son la planeación, el liderazgo, la comunicación y la enseñanza tienen la misma tendencia en cuanto a la proporcionalidad en las categorías de inadecuado, regular y adecuado. Sin embargo, se puede apreciar más profundamente que en la dimensión liderazgo y enseñanza son las que tienen mayor inclinación a ser desventajoso representado en la escala regular con el 54.0% y 49.00%, respectivamente. Mientras que en la dimensión comunicación se puede evidenciar que el 50% menciona que es adecuado y por ende una fortaleza.

Figura 2: Rol de las enfermeras supervisoras según los enfermeros en un hospital de Huaraz, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la figura 2 se puede apreciar que los enfermeros participantes opinan, que el 56% de enfermeras supervisoras tienen un rol regular y solo un 35% cree que es el adecuado, frente a un 9% que manifiesta que es inadecuado. Si analizamos más profundamente se puede

aseverar que más del 50% de enfermeros no está conforme con el rol que cumplen las enfermeras supervisoras.

TABLA 3: Desempeño laboral del enfermero por dimensiones en un hospital de Huaraz 2023

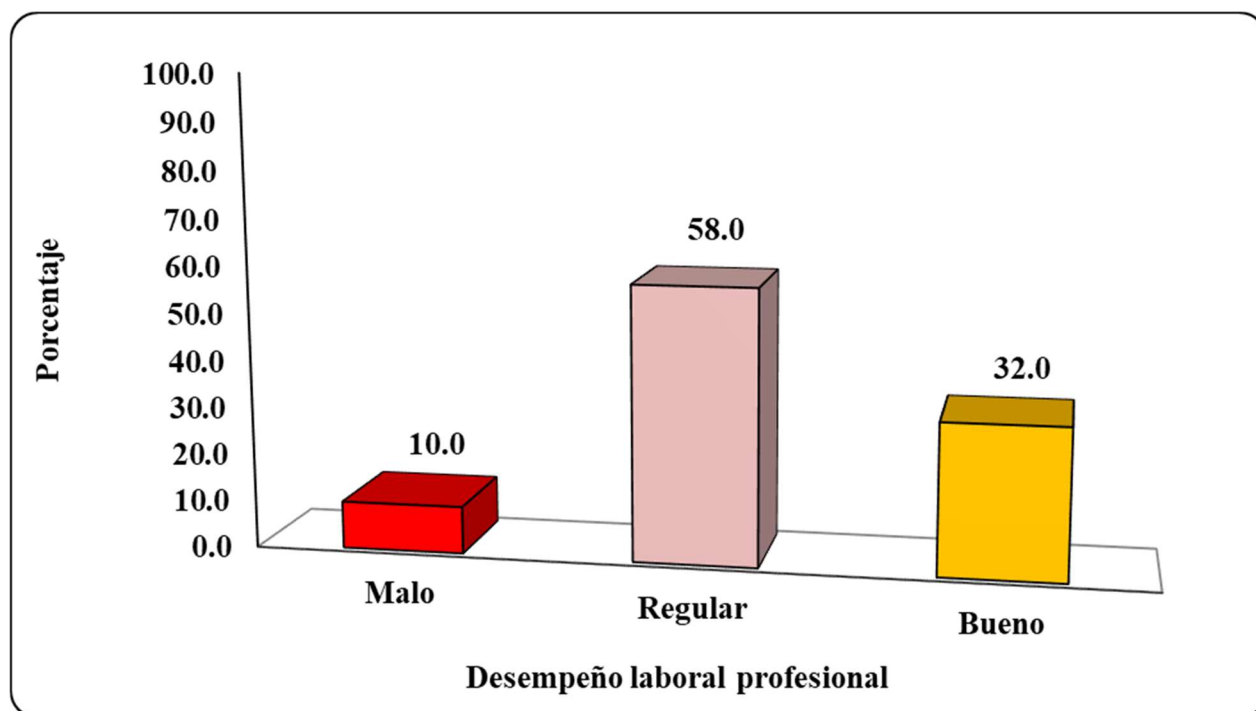
Variable/Dimensión		n	%
Desempeño laboral profesional	Malo	10	10.0
	Regular	58	58.0
	Bueno	32	32.0
	Total	100	100.0
Productividad Laboral	Malo	7	7.0
	Regular	62	62.0
	Bueno	31	31.0
	Total	100	100.0
Relaciones Interpersonales	Malo	19	19.0
	Regular	54	54.0
	Bueno	27	27.0
	Total	100	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3 se observa que el 58.0% del total de enfermeras participantes, perciben que su desempeño laboral es regular, además se aprecia que el 32.0% del total de profesionales de enfermería manifiesta que es bueno frente a un 10.0% del total que percibe que su desempeño laboral es malo.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral del enfermero que son la productividad laboral y las relacionales interpersonales tienen la misma tendencia en cuanto a la proporcionalidad en las categorías de malo, regular y bueno. Sin embargo, se puede apreciar más profundamente que en ambas dimensiones no se rebasa ni el 50.0% para considerar un adecuado desempeño laboral; tal como se puede observar en cuanto a productividad laboral solo alcanza el 31.0% y en relaciones interpersonales un 27.0% propiamente dicho.

Figura 3: Desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023



Fuente: Elaboración propia

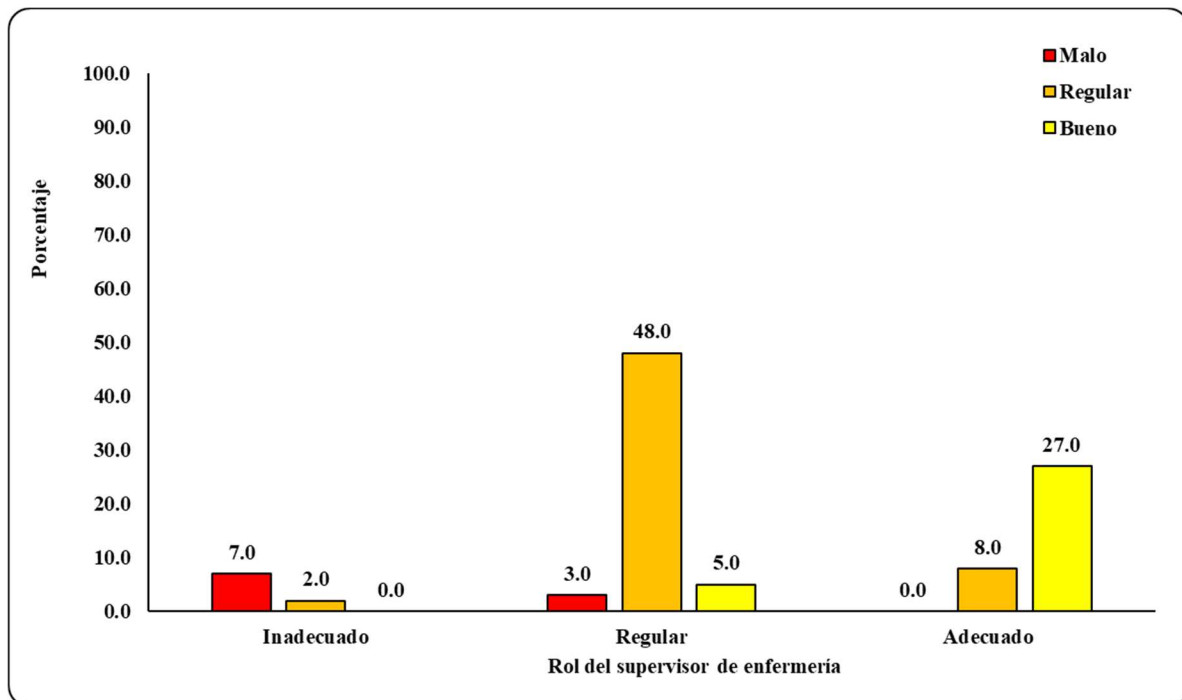
Interpretación: En la figura 3 se puede observar que el 58% de enfermeros perciben que su desempeño laboral es regular frente a un 10% que refiere que es malo, Por lo cual se puede aseverar que el 68% de enfermeros cree que su desempeño laboral no es bueno.

TABLA 4: Relación entre el rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023

Rol del supervisor de enfermería	Desempeño laboral profesional								Estadístico	
	Malo		Regular		Bueno		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Inadecuado	7	7.0	2	2.0	0	0.0	9	9.0	X ²	97.391
Regular	3	3.0	48	48.0	5	5.0	56	56.0	gl	4
Adecuado	0	0.0	8	8.0	27	27.0	35	35.0	Sig.	0.000
Total	10	10.0	58	58.0	32	32.0	100	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Relación entre el rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla y figura 4, se observa que el 48.0% del total de enfermeras participantes del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz perciben que el rol de las enfermeras supervisoras es regular y en consecuencia su desempeño laboral profesional también es regular, además se aprecia que el 27.0% opina que dicho rol es adecuado y por ende su desempeño laboral es bueno. Si analizamos más profundamente, podemos decir que menos del 50% de enfermeros sujetos a supervisión tiene un buen desempeño laboral como respuesta al rol que cumplen las enfermeras supervisoras.

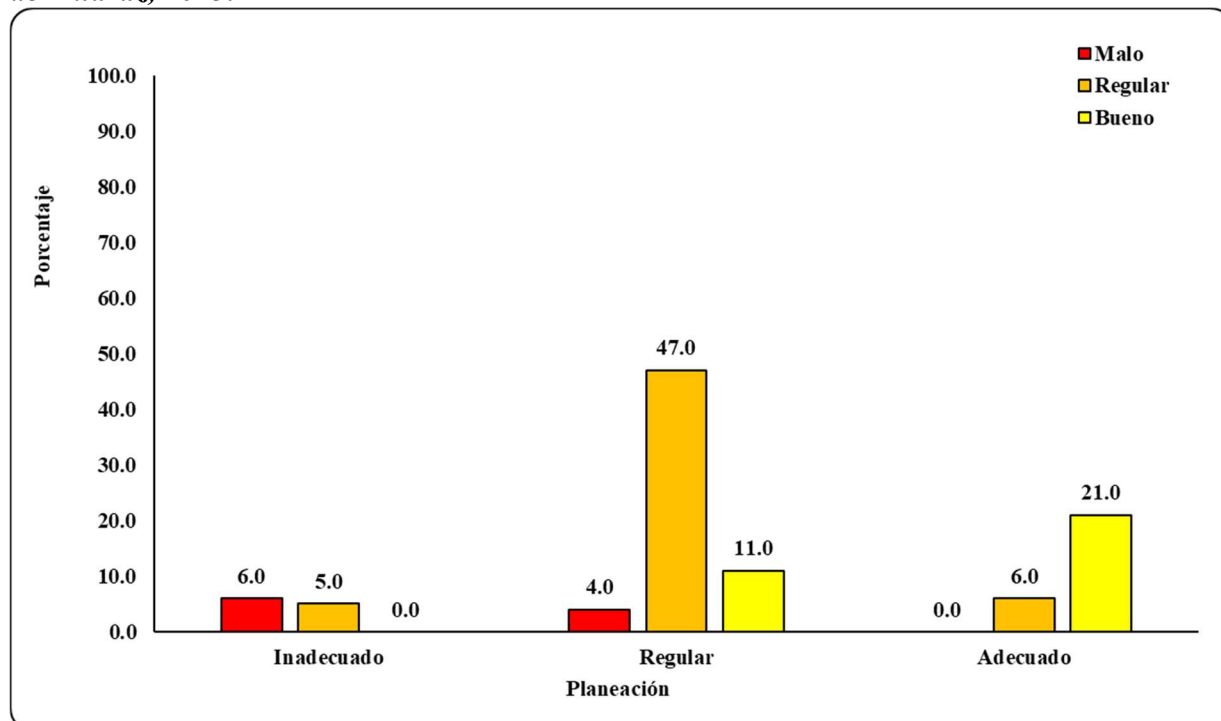
Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado encontramos un valor de 97.391 con 4 grados de libertad encontrado un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, con lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023, según los enfermeros participantes del estudio con una confianza de 95%.

TABLA 5: Relación entre la planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023.

Planeación	Desempeño laboral profesional								Estadístico	
	Malo		Regular		Bueno		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Inadecuado	6	6.0	5	5.0	0	0.0	11	11.0	X^2	60.095
Regular	4	4.0	47	47.0	11	11.0	62	62.0	gl	4
Adecuado	0	0.0	6	6.0	21	21.0	27	27.0	Sig.	0.000
Total	10	10.0	58	58.0	32	32.0	100	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Relación entre la planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla y figura 5, se observa que el 47.0% del total de enfermeros participantes del estudio del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz perciben que la planeación es regular y en consecuencia su desempeño laboral profesional también es regular, además se aprecia que el 21.0% del total de profesionales de enfermería manifiesta que es adecuado la planeación y por ende el desempeño laboral profesional es bueno.

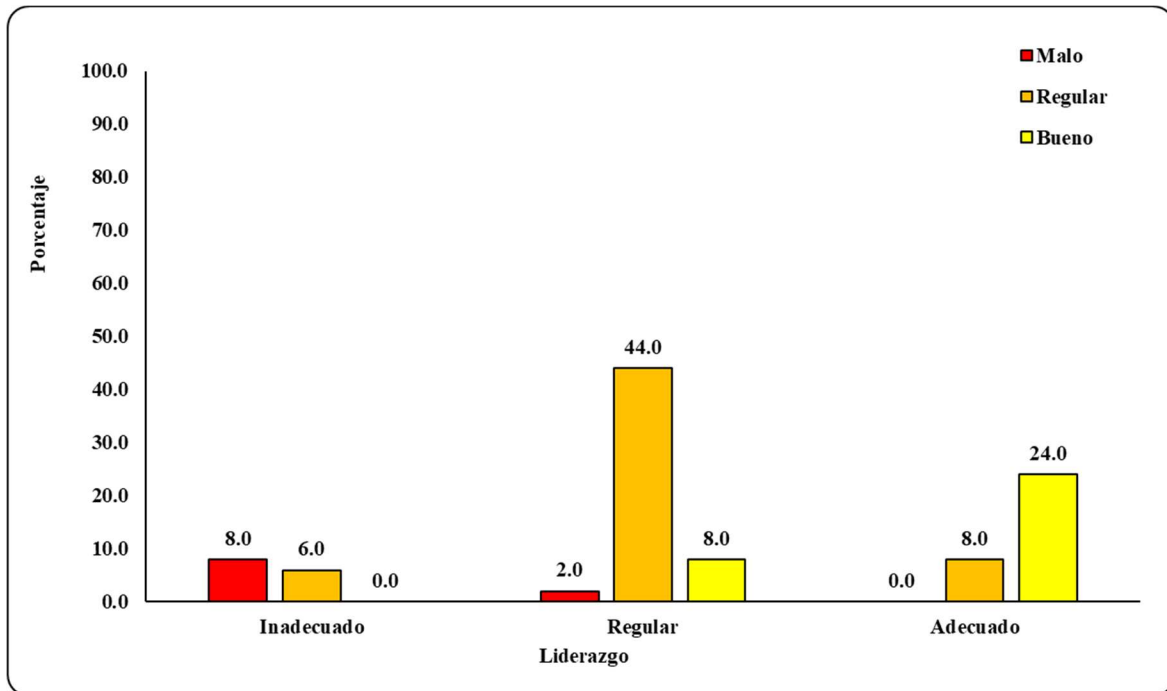
Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado encontramos un valor de 60.095 con 4 grados de libertad encontrado un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, con lo cual concluimos que existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023 según los participantes con una confianza de 95%.

TABLA 6: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023

Liderazgo	Desempeño laboral profesional								Estadístico	
	Malo		Regular		Bueno		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Inadecuado	8	8.0	6	6.0	0	0.0	14	14.0	X ²	76.104
Regular	2	2.0	44	44.0	8	8.0	54	54.0	gl	4
Adecuado	0	0.0	8	8.0	24	24.0	32	32.0	Sig.	0.000
Total	10	10.0	58	58.0	32	32.0	100	100.0		

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 6: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla y figura 6, se observa que el 44.0% del total de enfermeros participantes del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz perciben que el liderazgo es regular y en consecuencia su desempeño laboral también es regular, además se aprecia que el 24.0% del total manifiesta que el liderazgo es adecuado y por ende el desempeño laboral es bueno.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado encontramos un valor de 76.104 con 4 grados de libertad encontrado un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, con lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero según los participantes del estudio en un hospital de Huaraz en el año 2023 con una confianza de 95%.

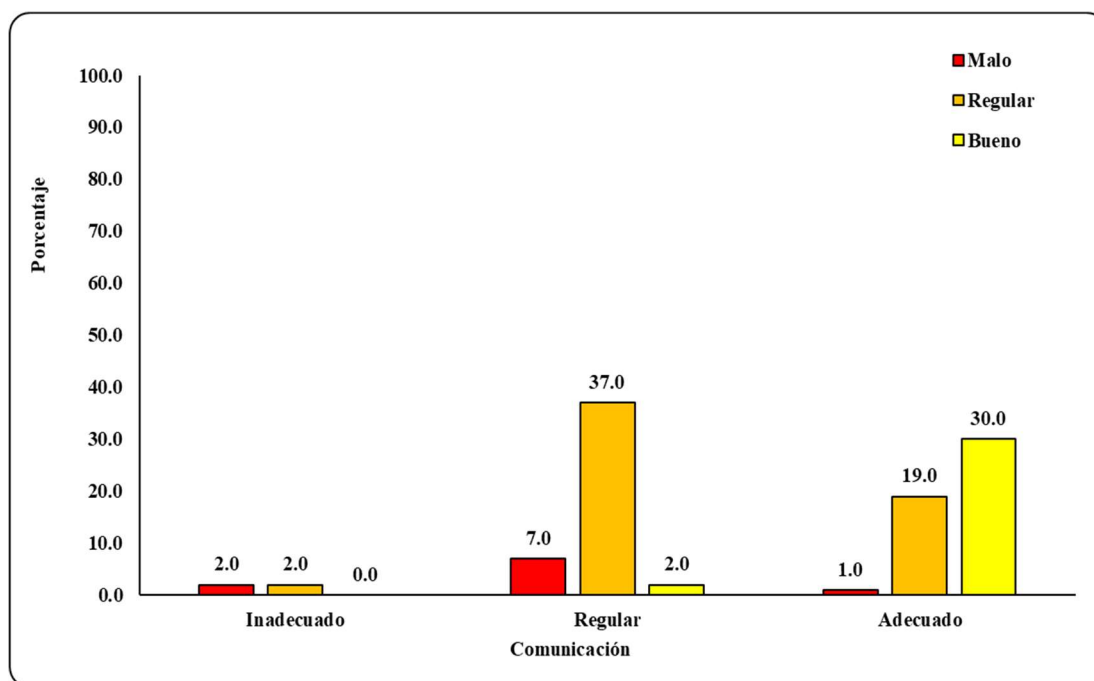
TABLA 7: Relación entre la comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023.

Comunicación	Desempeño laboral profesional						Total	Estadístico
	Malo		Regular		Bueno			
	N	%	n	%	n	%		

Inadecuado	2	2.0	2	2.0	0	0.0	4	4.0	X ²	42.858
Regular	7	7.0	37	37.0	2	2.0	46	46.0	gl	4
Adecuado	1	1.0	19	19.0	30	30.0	50	50.0	Sig.	0.000
Total	10	10.0	58	58.0	32	32.0	100	100.0		

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 7: Relación entre la comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla y figura 7, se observa que el 37.0% del total de participantes del estudio perciben que la comunicación es regular y en consecuencia su desempeño laboral también es regular, además se aprecia que el 30.0% de enfermeros manifiesta que la comunicación es adecuada y por ende su desempeño laboral también es bueno.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado encontramos un valor de 42.858 con 4 grados de libertad encontrado un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, con lo cual concluimos que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño

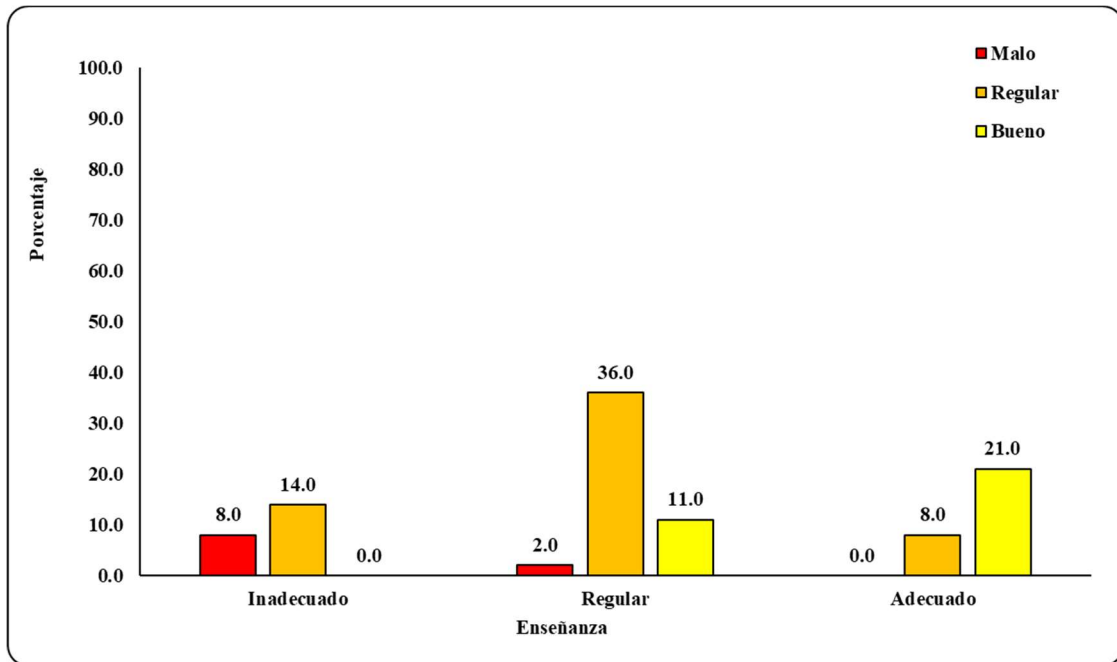
laboral del enfermero según los participantes del estudio en un hospital de Huaraz en el año 2023 con una confianza de 95%.

TABLA 8: Relación entre la enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023.

Enseñanza	Desempeño laboral profesional								Estadístico	
	Malo		Regular		Bueno		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Inadecuado	8	8.0	14	14.0	0	0.0	22	22.0	X ²	49.913
Regular	2	2.0	36	36.0	11	11.0	49	49.0	gl	4
Adecuado	0	0.0	8	8.0	21	21.0	29	29.0	Sig.	0.000
Total	10	10.0	58	58.0	32	32.0	100	100.0		

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 8: Relación entre la enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz, 2023.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla y figura 8, se observa que el 36.0% del total de enfermeros participantes del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz perciben que la enseñanza es regular y en consecuencia su desempeño laboral también es regular, además se aprecia que el 21.0% del total de enfermeros manifiestan que la enseñanza es adecuada y por ende su desempeño laboral es bueno. Sin embargo, el 14% también manifiesta que la enseñanza es inadecuada y por ende su desempeño laboral es malo.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado encontramos un valor de 49.913 con 4 grados de libertad encontrado un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, con lo cual concluimos que existe una relación significativa entre la enseñanza y el desempeño laboral del enfermero según los enfermeros participantes del estudio en un hospital de Huaraz en el año 2023 con una confianza de 95%.

4.1.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis: Para la prueba de hipótesis primero se realizó la prueba de normalidad.

Tabla 9. Prueba de normalidad del Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero

Variables	Pruebas de normalidad						Resultado
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Rol del supervisor de enfermería	0.065	100	,200*	0.990	100	0.641	Normal
Planeación	0.101	100	0.013	0.970	100	0.021	No normal
Liderazgo	0.072	100	,200*	0.989	100	0.558	Normal
Comunicación	0.105	100	0.008	0.979	100	0.107	No normal
Enseñanza	0.103	100	0.010	0.972	100	0.032	No normal
Desempeño laboral profesional	0.057	100	,200*	0.989	100	0.584	Normal
Productividad Laboral	0.068	100	,200*	0.987	100	0.408	Normal
Relaciones Interpersonales	0.088	100	0.053	0.981	100	0.160	Normal

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la prueba de normalidad, la significancia para ambas variables es mayor a 0.05, por lo que el rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero siguen una distribución normal, por ende, la contrastación de las hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Pearson ya que ambas variables cumplen el supuesto de normalidad en los puntajes obtenidos.

Prueba de Hipótesis general:

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Hipótesis Estadística

H₀: No existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Pearson, ya que las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 10. Prueba estadística de la relación entre el Rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero

		Rol de las enfermeras supervisoras	Desempeño laboral del enfermero
Rol de las enfermeras supervisoras	Correlación de Pearson	1	,843**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral del enfermero	Correlación de Pearson	,843**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Toma de decisión: Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α (0.05) y No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α (0.005). Como se observa de la tabla 10, existe relación directa y significativa entre ambas variables. Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el

desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. Por lo tanto, se cumple la hipótesis general de investigación.

4.1.3 Prueba de Hipótesis Especifica N° 1

Hipótesis de Investigación: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Hipótesis Estadística

H₀: No Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Pearson, ya que las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 11 Prueba estadística de la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación y el desempeño laboral del enfermero

		Planeación	Desempeño laboral del enfermero
Planeación	Correlación de Pearson	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral del enfermero	Correlación de Pearson	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Toma de decisión: Como se observa en la tabla 11, existe relación directa y significativa entre ambas variables. Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. Por lo tanto, se cumple la hipótesis de investigación.

4.1.4 Hipótesis Especifica N° 2

Hipótesis de Investigación: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Hipótesis Estadística:

H₀: No Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Pearson, ya que las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 12 Prueba estadística de la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero

		Liderazgo	Desempeño laboral del enfermero
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,808**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral del enfermero	Correlación de Pearson	,808**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Toma de decisión: Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α . No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Como se observa de la tabla 12, existe relación directa y significativa entre ambas variables y como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. Por lo tanto, se cumple la hipótesis de investigación.

4.1.5 Hipótesis Especifica N° 3

Hipótesis de Investigación: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Hipótesis Estadística:

H₀: No existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Pearson, ya que las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 13 Prueba estadística de la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero

			Desempeño laboral del Comunicación enfermero
Comunicación	Correlación de	1	,767**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral del enfermero	Correlación de	,767**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Toma de decisión: Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Como se observa de la tabla 13, existe relación directa y significativa entre ambas variables y como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. Por lo tanto, se cumple la hipótesis de investigación.

Hipótesis Específica N° 4

Hipótesis de Investigación: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Hipótesis Estadística

H₀: No Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Pearson, ya que las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 14 Prueba estadística de la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero

			Desempeño laboral del Enseñanza enfermero
Enseñanza	Correlación de Pearson	1	,792**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral del enfermero	Correlación de Pearson	,792**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Toma de decisión: Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Como se observa de la tabla 14, existe relación directa y significativa entre ambas variables y como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza y el desempeño laboral del

enfermero en un hospital de Huaraz 2023. Por lo tanto, se cumple la hipótesis de investigación.

Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero, ambos conceptos estrechamente ligados teóricamente.

Al culminar la investigación se logró establecer que, el rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero tienen una correlación proporcional, es decir entre más adecuado sea el rol de la enfermera supervisora existe buen desempeño laboral del enfermero, Por ende se determinó que, Si “Existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023”, el cual se corrobora con la prueba de Correlación de Pearson donde se encontró una significancia inferior a 0.05, por lo que se concluye que, si el rol de las enfermeras supervisoras es adecuado entonces el desempeño laboral del enfermero es bueno (27%), por lo que se evidencia que más del 50% de enfermeros indican que el rol del supervisor presenta deficiencias en su gestión. Así como lo afirma Ramírez en su estudio de correlación entre la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral de enfermería, donde demuestra que existe una correlación directamente proporcional entre la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral, es decir, cuando existe mayor capacitación, comunicación, supervisión programada, hay un mayor desempeño laboral (8).

Al realizar el análisis por dimensiones se halló que, cuando el Rol de las enfermeras supervisoras en el área de planeación es adecuado, el 21 % de enfermeros presentan

un desempeño laboral bueno, lo cual nos indica que más del 50% de enfermeros que se desempeñan en el Hospital en referencia creen que en esta área existen aspectos por mejorar en el rol de las enfermeras supervisoras. Así como lo afirma Balderas en su 6ta edición de su libro “Administración de los servicios de enfermería”, la supervisión es parte del proceso administrativo, específicamente del área de control y por ende debe ser planificada. Una supervisión planificada optimiza el logro de los objetivos y no será posible efectuarla sin saber que vamos a supervisar. Por ende, es importante que las supervisoras de enfermería tengan los conocimientos básicos en el área de planeación, pues con un adecuado manejo de los procesos de supervisión efectiva se puede lograr la integración del personal de salud al logro de los objetivos institucionales (27).

Respecto a la dimensión Liderazgo, se identificó que cuando el rol de las enfermeras supervisoras en el área de liderazgo es adecuado, el 24 % de enfermeros presentan un desempeño laboral bueno, lo cual indica que más del 50% de enfermeros que se desempeñan en el Hospital en referencia demuestran que en el área de Liderazgo existen diversos aspectos por mejorar en el rol que desempeñan las enfermeras supervisoras. Lo que se contrasta con la literatura, como en la publicación de Pucheu “Liderazgo de Enfermeras Supervisoras”, donde dicha autora resalta la importancia de la enfermera supervisora como un modelo a seguir por estar altamente calificado; sin embargo, debido a la gran responsabilidad que esto acontece se somete a mayor estrés, donde no solo se ve poca contribución, sino un bajo apoyo técnico y enseñanza (7), es por ello que en la dimensión liderazgo se ve reflejado dicha situación ya que se observa una disminución de esta característica que es vital para las gestoras. Cuyo rol exitoso está sujeto al ejercicio del liderazgo y también a la carga laboral que limitan su

influencia sobre el grupo de enfermeras a su cargo (7). En este aspecto, durante la investigación se constató que solo se cuenta con 5 enfermeros supervisores que tienen a su cargo 12 unidades, entre consultorios externos, hospitalización y cuidados críticos (13) por lo que se evidencia gran demanda laboral lo que condiciona su desenvolvimiento en todas las áreas. Por lo que se puede concluir que es probable que se vea limitada por la carga laboral y el poco tiempo que dispone para realizar todas sus funciones (13).

En relación con la dimensión de Comunicación, se identificó que cuando el rol de las enfermeras supervisoras en el área de comunicación es adecuado, el 30 % de enfermeros presentan un desempeño laboral bueno, frente a un 37% que indican que es regular, lo cual indica que el 33% de enfermeros que se desempeñan en el Hospital, piensan que en el área de comunicación existen aspectos por mejorar en el rol que cumplen las enfermeras supervisoras. Dicha premisa se apoya en la teoría planteada por Abarca y Tantalean que afirman que una adecuada comunicación es un atributo clave para la guía y formación del personal a su cargo, lo cual conllevará a la mejora en la calidad de atención al usuario (19).

En relación con la dimensión Enseñanza, se identificó que cuando el rol de las enfermeras supervisoras en el área de enseñanza es adecuado, el 21 % de enfermeros presentan un desempeño laboral bueno, frente al 36% que indica que es regular de forma correlacional. Por lo que se afirma que más del 50% de enfermeros que se desempeñan en el Hospital en referencia, creen que en el área de enseñanza existen las mayores debilidades en el rol que cumplen las enfermeras supervisoras, identificándose también que es la dimensión que tiene más aspectos que se deben mejorar. Así como lo asevera Abarca y Tantalean, las habilidades y competencias de

la enfermera supervisora es fundamental para realizar una supervisión eficaz, donde se ha demostrado que dentro del equipo de salud la supervisión es una pieza clave en la guía, formación y comunicación con sus subordinados para la mejora de la calidad de atención (19). Por lo que, al contrastar con los resultados, se evidencia que en la dimensión enseñanza existe muchas falencias, pues más del 50% de enfermeros indican que no hay una buena enseñanza, lo cual se ratifica observando más detenidamente las respuestas del 1er instrumento específicamente en los ítems 17 y 18 donde se evidencia que menos del 50% de enfermeros percibe que solo a veces la supervisora de enfermería retroalimenta, enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo. Por lo que lo relacionamos directamente con los antecedentes del estudio, que menciona que una adecuada comunicación es el atributo principal para emitir conocimientos y así mejorar el desempeño laboral del profesional de enfermería (19). Como se puede ver, el área de comunicación y enseñanza están estrechamente ligados teóricamente, por lo que puedo precisar que en esta investigación la comunicación en general es aceptable, entonces la dificultad para la enseñanza no va direccionado a ese aspecto, sino a algo más como puede ser concerniente a la planeación, pues la teoría menciona que para llevar una adecuada gestión “planeación” hay que conocer las funciones y por ende tener un perfil óptimo (2), pues las particularidades del rol de las enfermeras supervisoras, involucra estar al tanto de los procesos asistenciales como administrativos (3), asimismo conocer sus funciones hace que el supervisor ponga énfasis en el fortalecimiento de las capacidades del personal a su cargo, pues de acuerdo al manual de supervisión y a las normas técnicas que la respaldan, esta es una función preponderante de la supervisión (2). Por lo que, si la supervisora está al corriente de que, al fortalecer las

competencias de los enfermeros, los cuidados hacia el paciente también mejorarán, entonces sería sencillo que enfoque sus esfuerzos en este aspecto y de este modo se garantizaría un servicio de calidad para el paciente.

Por otro lado, se conoce que dentro del Hospital en referencia, los cargos de supervisión son dados de manera directa, solo en coordinación de la jefatura de departamento con las demás jefaturas de servicio de enfermería, sin concurso alguno, lo que condiciona que el personal que asume dichos cargos no es evaluado de manera correcta y tampoco garantiza que cuenten con el perfil idóneo que se estipula dentro del manual de supervisión de enfermería del Hospital (13) y bajo las normas que estipula el MINSA (2). Sin embargo, esta situación no responde a que no se desee realizar una selección por concurso, sino que va más allá, específicamente debido a que este cargo aún no está considerado dentro del CAP (Cuadro de asignación de personal) por lo que hasta la percepción salarial no está establecida, es por ello que, aquellas enfermeras que asumen este cargo solo tienen el beneficio curricular, más no el beneficio salarial y esto responde a un retraso en la actualización del CAP por el área de planificación y demás responsables. Cabe señalar que la institución que es materia de esta investigación es un hospital nivel 2-II que ha crecido abismalmente en los últimos años y por la alta demanda poblacional que posee requiere subir de nivel. A su vez, el manual de supervisión que direcciona el actuar y estipula el perfil del supervisor de enfermería data del 2017 y a la fecha no cuenta con una actualización ni aprobación mediante resolución (13), por lo que puedo inferir que, al no contar con las directivas oficiales hacen que el perfil de la supervisora de enfermería no se cumpla, lo que condiciona su calidad técnica y no garantiza su elevada experiencia para desempeñar esta función (10).

Por todo lo mencionado en los párrafos anteriores, puedo concluir que la enseñanza es una dimensión que requiere mayor trabajo por las enfermeras supervisoras, pues la supervisión requiere poseer altos conocimientos técnicos - administrativos, principios e ideas, que se compartan con el supervisado haciendo uso del proceso adecuado de enseñanza y aprendizaje; y al ser una función central del supervisor se transmuta en la alta calidad de atención (27), pues es evidente que a la falta de esta condición el desempeño laboral es regular.

Respecto a la variable desempeño laboral del enfermero, las bases teóricas como la de Díaz, Gutiérrez y Amancio, aseveran que “el buen desempeño de las enfermeras es la piedra angular para mejorar la productividad de las organizaciones de salud. Sin embargo, factores como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, los pocos instrumentos para la realización de los procedimientos, entre otros, influyen negativamente en el desempeño del profesional de enfermería, lo que como consecuencia se traduce en enfermeras menos eficientes que reducen la productividad hospitalaria y por ende los indicadores hospitalarios” (36). Con relación a esta premisa, la investigación arrojó en la distribución de frecuencias del desempeño laboral que, la dimensión productividad laboral del enfermero es malo (7%), lo cual está por debajo de un índice relevante, sin embargo, cabe señalar que el 31% opina que es bueno frente a un 62 % que asegura que es regular. Por lo que deduzco que esta dimensión está fortalecida por el liderazgo y la comunicación que aportan las enfermeras supervisoras que se contrasta con la parte estadística; pero que no certifica un desempeño laboral bueno, solo un desempeño regular. Por otro lado, cabe resaltar que, esta conjetura se apoya en la respuesta a la pregunta 5 del instrumento 2, donde el mayor % de enfermeros afirman

que casi siempre la supervisora de enfermería contribuye en el cumplimiento de los indicadores de calidad y un mínimo porcentaje que indica que es casi nunca. Cabe remarcar, que dentro de las obligaciones del personal de enfermería se encuentra el cumplimiento de indicadores de calidad que están estipuladas en la normativa del MINSA y de cada institución (36).

La productividad, es un indicador del desempeño laboral del enfermero y durante la investigación se determinó que el 62% de enfermeros reconoce que su productividad es regular frente a un 31% que dice que es bueno, por lo que se concluye que hay ciertas dificultades entre la eficiencia y eficacia a la hora de realizar sus actividades, es decir hay deficiencias en la aplicación de procedimientos que garanticen la productividad del personal de enfermería el cual está relacionado con el rol que cumplen las enfermeras supervisoras pues la teoría asegura que en presencia de una adecuada gestión los recursos humanos son administrados de manera eficiente, es por ello que es esencial la función de cada gerente, supervisor, jefe, pues son elementos clave a la hora de liderar a su equipo para garantizar la productividad laboral y por ende el cumplimiento de objetivos institucionales (40).

Las relaciones interpersonales, también es un indicador del desempeño laboral del enfermero y durante la investigación se determinó que el 27% de enfermeros indica que las relaciones interpersonales son buenas frente a un 54% que dice que es regular, y se sabe por el estudio de Monge 2017 que, existe relación positiva entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral entre profesionales de enfermería (28), por lo que se concluye que, si se mantiene buenas relaciones interpersonales con la supervisión de enfermería se verán resultados positivos en el actuar del personal de enfermería a su cargo.

El psicólogo Frederick Herzberg propone “la teoría del enriquecimiento y la teoría de Motivación e higiene”, que también es conocida como “la teoría de los dos factores”, la cual describe dos factores laborales que intervienen en la motivación de los empleados para el cumplimiento de objetivos, donde los factores de higiene engloban el sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación (27), tal como se puede observar, esta teoría engrana y respalda la investigación, pues se evidencia que el 42% de enfermeros son nombrados, por ende, tienen contrato estable y beneficios salariales, mientras que el 58% del personal de enfermería tiene contrato no permanente, perteneciendo a CAS regular y CAS temporal (Ex COVID), Por lo que los beneficios salariales también son diferentes, ello nos permite contemplar la posibilidad que este grupo profesional con este tipo de contrato laboral tiene su motivación comprometida lo que influye directamente en su desempeño laboral tal como se manifiesta en la teoría descrita. Finalmente, puedo concluir mencionando que, esta situación amerita una nueva investigación para tener respuestas más claras y precisas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye que existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz en el año 2023.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras en el área de planeación y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023 porque el valor de significancia observada del coeficiente de

correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras en el área de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023 porque el valor de significancia observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras en el área de comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023 porque el valor de significancia observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras en el área de enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2023 porque el valor de significancia observada del coeficiente de correlación de Pearson Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Recomendaciones

Se recomienda aplicar medidas correctivas y generar nuevas estrategias para reforzar el rol de las enfermeras supervisoras, específicamente en el área de enseñanza y planeación, luego fortalecer las dimensiones de liderazgo y comunicación, pues si bien es cierto hay mayor avance en estas dos últimas áreas es importante afianzarlos para obtener mejores resultados.

Se recomienda hacer uso de los instrumentos validados en esta investigación para medir el rol de las enfermeras supervisoras y el desempeño laboral del enfermero después de la intervención que se realice frente a los aspectos por mejorar identificados tal como se especifica en el párrafo anterior.

Se recomienda actualizar el manual de funciones de las (os) enfermeras (os) supervisoras (es) que rigen dentro del Hospital en base al diagnóstico situacional que se obtuvo en esta investigación, luego se aconseja solicitar la aprobación pertinente y así contar con las directivas oficiales que garanticen una adecuada selección y el personal idóneo para asumir este cargo.

Se recomienda que se considere el perfil del supervisor dentro del CAP del Hospital VRG, de este modo se garantizará el reconocimiento salarial entre otros beneficios y a su vez se motivará al personal que asuma estos cargos a realizar un trabajo más reflexivo.

Se recomienda que la institución promueva programas de pasantías nacionales e internacionales y brinde las facilidades pertinentes para los enfermeros supervisores y para los enfermeros asistenciales que salgan sobresalientes en la evaluación de desempeño laboral que se aplica semestralmente, todo ello con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos y reforzar los que ya se poseen, los cuales contribuirán a mejorar sus perfiles profesionales al igual que sus competencias optimizando así la calidad de atención al usuario externo e interno. Por otro lado, con esta medida se logrará motivar a todo el personal para obtener este beneficio y por ende se verá reflejado en un mayor compromiso para el logro de objetivos dentro de la institución.

REFERENCIAS

Decreto supremo 012-2015-SA. Reglamento de concurso para acceder a puestos de jefe/a de departamento de enfermería, jefe/a de servicio de enfermería, supervisor, coordinador/a y supervisor/a del cuidado integral de salud, supervisor/a de enfermería o sus equivalentes en el ministerio de salud, sus organismos públicos y Gobiernos regionales [Citado: 17 de setiembre 2020] Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-concurso-para-acceder-a-puestos-de-jefea-de-d-decreto-supremo-n-012-2015-sa-1229092-4/>

1. Resolución Ministerial N° 672-2009/MINSA que aprueba la Directiva Administrativa de supervisión integral a Direcciones de salud y Direcciones Regionales de Salud, con numeral 5.2, 5.2.1 y R.M N° 876-2009/MINSA. [Citado: 19 de setiembre 2020] Disponible en : <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/246190-672-2009-minsa>
2. Laverde COL, Sánchez HB. Fortalecer la coordinación de enfermería para mejorar el cuidado hospitalario. Rev Cuid [Internet]. 1 de mayo de 2020 [citado 17 de septiembre de 2020]; 11(2). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/826>
3. Chambi PP, Tito SN., Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería Hospital Honorio Delgado, Arequipa. Repos.unsa. 2019 [Citado: 18 de setiembre 2020] Disponible en : <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
4. Espinosa AA, Gibert LMd, Oria SM. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016 [citado 17 de Setiembre 2020];32(1):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>

5. De Arco-Cnoles OdelC, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud. 2018;20(2):171-182. [Citado: 17 de setiembre 2020] Disponible en : <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
6. Pucheu A. Liderazgo de Enfermeras Supervisoras: ¿Cómo Influyen Sobre Las Enfermeras Clínicas?. Revista Horizonte de Enfermería. Vol 20. 2009 [Citado: 17 de setiembre 2020] Disponible en : <http://publicaciones.horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12708>
7. Ramírez SDI. Relación de la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral de enfermería / Relationship of supervision through directed learning and nursing job performance. Repos.uam. Tesis 2022 [Citado: 18 de Diciembre 2022] Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1418469>
8. Pacheco PLA et al. Cuidado al personal de enfermería desde la perspectiva del supervisor en el contexto hospitalario. Cienc. enferm. [Internet]. 2021 [citado: 2 febrero 2023] ; 27: 9. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100206&lng=es. Epub 02-Jul-2021. <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-9cplp50009>.
9. Orosco RM. Rol del supervisor de enfermería y seguridad del paciente en enfermeras del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal. Repos.ucv. 2019 [Citado: 18 de setiembre 2020] Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45663/Orosco_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Resolución Directoral N° 069-2019. Manual de supervisión del Departamento de Enfermería del Hospital Santa Rosa 2019. [Citado: 19 de setiembre 2020] Disponible en: <http://190.102.131.45/transparencia/pdf/2019/resoluciones/RD-069-2019.pdf>
11. Resolución Jefatural N° 08-2019-J/INEN. Manual en salud: Supervisión de enfermería en el área ambulatoria. [Citado: 19 de setiembre 2020] Disponible en: <https://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2019/01/RJ-008-2019.pdf>
12. Vera GJ, Gómez CG, Robles CM, Zorrilla TM, Robles LE, Manual de supervisión de enfermería. Hospital Víctor Ramos Guardia- Ancash – 2018. Disponible en: Biblioteca del departamento de enfermería HVRG.
13. Lorenzo CA, Miroslava RRA, Pérez CJA y Vázquez, Recio EFI. Propuesta para realizar la supervisión en Enfermería con base en una recopilación documental. Conamed. Art.2016. [Citado: 20 de diciembre 2020] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/cons163i.pdf>
14. Hernández VE. Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2020 [citado 04 febrero 2023];36(4):e3980. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192020000400018&script=sci_arttext
15. Soria RJM. Gestión enfermera: supervisión de Enfermería Hospitalaria. 2019. Internet. Tesis. [citado 12 marzo 2023]. Disponible es: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/36664>
16. Villegas et al. Perfil del supervisor de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. 2017. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2018/con181f.pdf>
17. Gálvez D. LT, Satisfacción laboral y percepción de la supervisión en el personal de enfermería en dos servicios. Hospital EsSalud Nivel III-E. 2020. Disponible en:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45879/G%C3%A1lvez_D
LT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45879/G%C3%A1lvez_D
LT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

18. Abarca RMP, Tantalean CAY. Habilidades y competencias del enfermero para realizar una supervisión eficaz. 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3362/TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO%20Abarca%20Rosario%20-%20Tantalean%20Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Guerra FD. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de pampas 2019. Disponible en: <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/handle/ROOSEVELT/195>
20. Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med . Manizales 2019. [Internet] Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
21. Campusano. Huamán RMM. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. [Internet] 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2050>
22. Castro L. Plan de gestión desde la perspectiva de Patricia Benner: cuidado, sabiduría clínica y ética en enfermería. Servicio de supervisión. Hospital III Essalud. Chiclayo 2015 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2017. Disponible en: http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/1030/3/TL_CastroLimoLidia.pdf

23. Monge Di NJC. Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015. [Tesis] 2017. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5895/Monge_nj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Páez T.G.V. Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el Hospital de Chancay en el año 2013. [Internet] 2016. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4818/P%c3%a1ez_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Puig CC. La supervisión en la intervención social un instrumento para la calidad de los servicios y el bienestar de los profesionales. [Tesis doctoral] [Internet]. 2009. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8438/Tesi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Balderas PM. Administración de los servicios de enfermería. 6ta Ed. Pág. 118- 120 y 135 -2009. Revisado 21 de julio de 2022. Disponible en: https://www.academia.edu/41366523/Balderas_Pedrero_Maria_De_La_Luz_Administracion_De_Los_Servicios_De_Enfermeria
27. Consejo nacional de educación. 1967. Argentina. Principio y técnicas de supervisión. [Internet. Disponible en: <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL003493.pdf>
28. Cano RA. Supervisión profesional. 2005. [Internet]. Disponible en: https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf

29. Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción Delegación Victoria. La supervisión y la organización. [Internet]. Disponible en: <http://www.cmicvictoria.org/wp-content/uploads/2012/06/La-supervision-y-control-en-la-Administracion.pdf>
30. Escobar C.B, Jara CP. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación. 28(54), 182-202. [Internet].2019. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032019000100009&script=sci_arttext#:~:text=La%20filosof%C3%ADa%20fenomenol%C3%B3gica%20de%20Patricia,habilidades%20que%20tiene%20el%20Fla
31. Llagas C.M.G, Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima-2015. [Tesis]. 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Guerrero RJC. Galindo AJF. Administración 2. Grupo Editorial Patria, 2014. 3era Edición 2020, Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YpctEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=is_4anOWwz&sig=uF_X8vL0qxpoHsjtI4YEC6npPB8#v=onepage&q&f=false
33. Xie, Jianfei et al. Impacto de un programa de liderazgo en seguridad del paciente sobre las enfermeras supervisoras y enfermeras clínicas: un estudio cuasi-experimental. Revista Latino-Americana de Enfermagem 29 (2021). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/bhqCFsfDQg7hW9sDs3NbpNp/?format=pdf&lang=es>
34. Gonzales AMH. Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en enfermeras servicios de medicina. 2017. [Tesis]. Disponible en:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2506/SEG.ESPEC._GONZALES%20AGUIRRE%20MAR%C3%8DA%20HILDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

35. Díaz LCR. Gutiérrez CH. Amancio CAM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 1 de enero de 2018; 9(1):1973-87. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973
36. Álvarez F.C. Ordúñez PO. Espinosa AD. 2006. Introducción de la evaluación del desempeño individual en un hospital cubano. Metodología y resultados. Cienfuegos. Revista Calidad asistencia. 21(2):10. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-S1134282X06707631>
37. Ríos GL. Evaluación del desempeño basado en competencias al profesional de Enfermería. [Internet] México, 2011. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980328/55rios-leticia.pdf>
38. Sopla AVA. Desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital de apoyo Gustavo Lanatta Lujan. Bagua y del Hospital de apoyo Santiago Apóstol Utcubamba. Amazonas – 2017. [Internet]. 2018. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Cuello RB. Cienfuegos FR. Aguilar PJD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de investigación valor agregado 7.1 (2020): 54-60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

40. Mamani CT. Quintana AD. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. Archivos de Medicina (Manizales) 20.1 (2020): 123-132. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
41. RM. 626- 2008. MINSA. Directiva administrativa N° 142 – MINSA/OGGRH V. 01 “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación y desempeño y conducta laboral” para el personal de salud. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
42. Oscátegui PRG. Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019. [Internet] 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54615>
43. Louffat OE. Evaluando el desempeño del personal. Pearson Educación. Lima. Perú. 2016. Disponible en: <https://www.sbs.com.pe/evaluando-el-desempe-o-del-personal-9786124149412.html>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del Enfermero en un Hospital de Huaraz 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023? ▪ ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023? 	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación tiene relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. ▪ Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo tiene relación con el 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.</p> <p>Hipótesis Específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. • Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Liderazgo y el desempeño 	<p>Variable 1: Rol de las enfermeras supervisoras</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Liderazgo - Comunicación - Enseñanza <p>Variable 2: Desempeño laboral del enfermero</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad laboral - Relaciones interpersonales 	<p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicativo De alcance: Correlacional</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental de corte Transversal.</p> <p>Población muestra:</p> <p>- 100 Enfermeras asistenciales del HVRG Se trabajará con el total de la población por ser pertinente.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023? ▪ ¿Cuál será la relación entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023? 	<p>desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación tiene relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. ▪ Determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza tiene relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. 	<p>laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Comunicación y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. • Existe relación significativa entre el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Enseñanza y el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2023. 		
---	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTOS N° 01 (Variable independiente) ROL DE LA ENFERMERA SUPERVISORA

- I. **INSTRUCCIONES:** A continuación, se presentan una serie de enunciados las que deberá Ud. responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

		1	2	3	4	5
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre						
	Dimensión 1: Planeación					
1	La supervisora establece objetivos claros y precisos en las actividades					
2	La supervisora se mantiene actualizada respecto a los adelantos de la ciencia					
3	La supervisora realiza visitas periódicas a los pacientes críticos en su servicio.					
	Dimensión 2: Liderazgo					
4	La supervisora demuestra capacidad para resolver efectivamente los problemas encontrados					
5	La supervisora motiva al personal en el logro de sus metas					
6	La supervisora orienta a la enfermera para su buen desempeño profesional					
7	La supervisora influye positivamente en el personal a su cargo					
8	La supervisora orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas					
9	La supervisora demuestra la aplicación de los principios y valores éticos en el actuar profesional de la enfermera					
10	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal					
11	La supervisora guía al personal a su cargo en las actividades que realiza					
	Dimensión 3: Comunicación					
12	La supervisora es asertiva en su comunicación con el personal de enfermería en su servicio					
13	La supervisora es crítica y analítica durante su intervención en las actividades diarias					
14	La supervisora promueve buenas relaciones interpersonales entre las enfermeras de su servicio					
15	La supervisora es capaz de manejar los conflictos en su servicio					
16	Existe respeto mutuo en la relación que se da entre la supervisora y la enfermera					
	Dimensión 4: Enseñanza					
17	La supervisora retroalimenta en forma imparcial e independiente los sucesos acontecidos					
18	La supervisora enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo					
19	La supervisora evalúa objetivamente a la enfermera en su desempeño					

Instrumento 2 (Variable dependiente)
CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EFERMERO

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de ítems, por favor lea determine antes de responder. Marque con una **X** la opción que de acuerdo a su opinión sea la correcta.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre						
Variable: Desempeño laboral profesional.						
Productividad Laboral.						
		5	4	3	2	1
1	¿Logra eficientemente el cuidado del paciente crítico luego de la visita de la supervisora de enfermería?					
2	¿La supervisora de enfermería le ayuda a cumplir con eficacia su trabajo dentro de su institución?					
3	¿La supervisora de enfermería facilita que los procesos de atención sean fluidos?					
4	¿La supervisora influye positivamente en el cumplimiento de las actividades programadas durante el turno?					
5	¿La supervisora de enfermería contribuye en el cumplimiento de los indicadores de calidad?					
6	¿La supervisión le facilita los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades dentro de su turno?					
7	¿La supervisión le ayuda a cumplir con sus tareas promoviendo el uso racional de recursos materiales?					
8	¿La supervisión promueve el desarrollo de su trabajo con calidez?					
9	¿Las rotaciones a otros servicios que experimenta están acorde a sus competencias laborales?					
10	¿Logra adaptarse con rapidez a las rotaciones de servicio que se generan en su turno?					
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su servicio?					
12	¿La supervisión influye en el tiempo que invierte en la realización de sus actividades?					
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales						
		5	4	3	2	1
13	¿La supervisora influye en su desarrollo como líder en su trabajo?					
14	¿Recibe ayuda para superar las metas establecidas luego de la visita de la supervisión?					
15	¿Recibe motivación de la supervisora de enfermería para que desarrolle sus propias ideas?					
16	¿La orientación de su supervisión promueve su puntualidad en la entrega de trabajos que le asignan?					
17	¿La influencia que ejerce la supervisión hace que me sienta integrado a los éxitos y fracasos en mi área de trabajo?					
18	¿Recibe trato amable y cortés de sus supervisores?					
19	¿La supervisora interviene en la resolución de conflictos en su área de trabajo?					

CUESTIONARIO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

1. Edad

a. De 21 a 30 años

c. De 41 a 50 años

b. De 31 a 40 años

d. De 51 a mas

2. Genero

a. Femenino

b. Masculino

3. Modalidad de trabajo

a. Nombrado

c. C.A.S Temporal (Ex COVID)

b. CAS Regular

d. Contrato por terceros

4. Cargo o puesto que desempeña

a. Enfermera asistencial

b. Enfermera jefa de servicio

5. Tiempo de servicio en la institución

a. De 3m – 1 año

b. De 2 - 5 años

c. De 6 – 10 años

d. De 11 – 20 años

e. De 21 años a más

Anexo 3: Validez del instrumento

Juez experto N°1

ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN UN HOSPITAL DE HUARAZ 2023

N°	DIMENSIONES/ ÍTMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 1: ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS								
Dimensión 1: Planeación								
1	La supervisora establece objetivos claros y precisos en las actividades	X		X		X		
2	La supervisora se mantiene actualizada respecto a los adelantos de la ciencia	X		X		X		
3	La supervisora realiza visitas periódicas a los pacientes críticos en su servicio	X		X		X		
Dimensión 2: Liderazgo								
4	La supervisora demuestra capacidad para resolver efectivamente los problemas encontrados	X		X		X		
5	La supervisora motiva al personal en el logro de sus metas	X		X		X		
6	La supervisora orienta a la enfermera para su buen desempeño profesional	X		X		X		
7	La supervisora influye positivamente en el personal a su cargo	X		X		X		
8	La supervisora orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas	X		X		X		
9	La supervisora demuestra la aplicación de los principios y valores éticos en el actuar profesional de la enfermera	X		X		X		
10	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal	X		X		X		
11	La supervisora guía al personal a su cargo en las actividades que realiza	X		X		X		
Dimensión 3: Comunicación								
12	La supervisora es asertiva en su comunicación con el personal de enfermería en su servicio	X		X		X		
13	La supervisora es crítica y analítica durante su intervención en las actividades diarias	X		X		X		
14	La supervisora promueve buenas relaciones interpersonales entre las enfermeras de su servicio	X		X		X		
15	La supervisora es capaz de manejar los conflictos en su servicio	X		X		X		
16	Existe respeto mutuo en la relación que se da entre la supervisora y la enfermera	X		X		X		
Dimensión 4: Enseñanza								
17	La supervisora retroalimenta en forma imparcial e independiente los sucesos acontecidos	X		X		X		
18	La supervisora enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo	X		X		X		
19	La supervisora evalúa objetivamente a la enfermera en su desempeño	X		X		X		

N°	DIMENSIONES/ ÍTMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión 1: Productividad Laboral								
1	¿Logra eficientemente el cuidado del paciente crítico luego de la visita de la supervisora de enfermería?	X		X		X		
2	¿La supervisora de enfermería le ayuda a cumplir con eficacia su trabajo dentro de su institución?	X		X		X		
3	¿La supervisora de enfermería facilita que los procesos de atención sean fluidos?	X		X		X		
4	¿La supervisora influye positivamente en el cumplimiento de las actividades programadas durante el turno?	X		X		X		
5	¿La supervisora de enfermería contribuye en el cumplimiento de los indicadores de calidad?	X		X		X		
6	¿La supervisión le facilita los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades dentro de su turno?	X		X		X		
7	¿La supervisión le ayuda a cumplir con sus tareas promoviendo el uso racional de recursos materiales?	X		X		X		
8	¿La supervisión promueve el desarrollo de su trabajo con calidez?	X		X		X		
9	¿Las rotaciones a otros servicios que experimenta están acorde a sus competencias laborales?	X		X		X		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a las rotaciones de servicio que se generan en su turno?	X		X		X		
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su servicio?	X		X		X		
12	¿La supervisión influye en el tiempo que invierte en la realización de sus actividades?	X		X		X		
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales								
13	¿La supervisora influye en su desarrollo como líder en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Recibe ayuda para superar las metas establecidas luego de la visita de la supervisión?	X		X		X		
15	¿Recibe motivación de la supervisora de enfermería para que desarrolle sus propias ideas?	X		X		X		
16	¿La orientación de su supervisión promueve su puntualidad en la entrega de trabajos que le asignan?	X		X		X		
17	¿La influencia que ejerce la supervisión hace que me sienta integrado a los éxitos y fracasos en mi área de trabajo?	X		X		X		
18	¿Recibe trato amable y cortés de sus supervisores?	X		X		X		
19	¿La supervisora interviene en la resolución de conflictos en su área de trabajo?	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)**

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador:

Jacome Maguina Elida Mary

DNI:

31666663

Especialidad del validador:

Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Investigación y Docencia

06 de Marzo del 2023

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del experto informante

Juez experto N°2

ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN UN HOSPITAL DE HUARAZ 2023

N°	DIMENSIONES/ ÍTMS VARIABLE 1: ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Planeación							
1	La superv sora establece objetivos claros y precisos en las actividades	X		X		X		
2	La superv sora se mantiene actualizada respecto a los adelantos de la ciencia	X		X		X		
3	La supervisora realiza visitas periódicas a los pacientes críticos en su servicio.	X		X		X		
	Dimensión 2: Liderazgo							
4	La supervisora demuestra capacidad para resolver efectivamente los problemas encontrados	X		X		X		
5	La superv sora motiva al personal en el logro de sus metas	X		X		X		
6	La superv sora orienta a la enfermera para su buen desempeño profesional	X		X		X		
7	La superv sora influye positivamente en el personal a su cargo	X		X		X		
8	La superv sora orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas	X		X		X		
9	La superv sora demuestra la aplicación de los principios y valores éticos en el actuar profesional de la enfermera	X		X		X		
10	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal	X		X		X		
11	La superv sora guía al personal a su cargo en las actividades que realiza	X		X		X		
	Dimensión 3: Comunicación							
12	La superv sora es asertiva en su comunicación con el personal de enfermería en su servicio	X		X		X		
13	La supervisora es crítica y analítica durante su intervención en las actividades diarias	X		X		X		
14	La supervisora promueve buenas relaciones interpersonales entre las enfermeras de su servicio	X		X		X		
15	La superv sora es capaz de manejar los conflictos en su servicio	X		X		X		
16	Existe respeto mutuo en la relación que se da entre la supervisora y la enfermera	X		X		X		
	Dimensión 4: Enseñanza							
17	La superv sora retroalimenta en forma imparcial e independiente los sucesos acontecidos	X		X		X		
18	La supervisora enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo	X		X		X		
19	La superv sora evalúa objetivamente a la enfermera en su desempeño	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión 1: Productividad Laboral								
1	¿Logra eficientemente el cuidado del paciente crítico luego de la visita de la supervisora de enfermería?	X		X		X		
2	¿La supervisora de enfermería le ayuda a cumplir con eficacia su trabajo dentro de su institución?	X		X		X		
3	¿La supervisora de enfermería facilita que los procesos de atención sean fluidos?	X		X		X		
4	¿La supervisora influye positivamente en el cumplimiento de las actividades programadas durante el turno?	X		X		X		
5	¿La supervisora de enfermería contribuye en el cumplimiento de los indicadores de calidad?	X		X		X		
6	¿La supervisión le facilita los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades dentro de su turno?	X		X		X		
7	¿La supervisión le ayuda a cumplir con sus tareas promoviendo el uso racional de recursos materiales?	X		X		X		
8	¿La supervisión promueve el desarrollo de su trabajo con calidez?	X		X		X		
9	¿Las rotaciones a otros servicios que experimenta están acorde a sus competencias laborales?	X		X		X		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a las rotaciones de servicio que se generan en su turno?	X		X		X		
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su servicio?	X		X		X		
12	¿La supervisión influye en el tiempo que invierte en la realización de sus actividades?	X		X		X		
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales								
13	¿La supervisora influye en su desarrollo como líder en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Recibe ayuda para superar las metas establecidas luego de la visita de la supervisión?	X		X		X		
15	¿Recibe motivación de la supervisora de enfermería para que desarrolle sus propias ideas?	X		X		X		
16	¿La orientación de su supervisión promueve su puntualidad en la entrega de trabajos que le asignan?	X		X		X		
17	¿La influencia que ejerce la supervisión hace que me sienta integrado a los éxitos y fracasos en mi área de trabajo?	X		X		X		
18	¿Recibe trato amable y cortés de sus supervisores?	X		X		X		
19	¿La supervisora interviene en la resolución de conflictos en su área de trabajo?	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia):

EXISTE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: CORAL GARCÍA IRMA TEODORA

DNI: 31633333

Especialidad del validador:

MAESTRÍA EN POLÍTICAS SOCIALES CON MENCIÓN EN PROYECTOS Y PROGRAMAS SOCIALES

03 de MARZO del 2023

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 Dirección Regional de Salud - Ancash
 Hospital "Miguel Ramos Guardia" - Huaraz
 Mgr. Irma Coral García
 C.P. N. 2022-28 0019

Firma del experto informante

Juez experto N° 3

ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN UN HOSPITAL DE HUARAZ 2023

N°	DIMENSIONES/ ÍTMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 1: ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS								
Dimensión 1: Planeación								
1	La supervisora establece objetivos claros y precisos en las actividades	✓		✓		✓		
2	La supervisora se mantiene actualizada respecto a los adelantos de la ciencia	✓		✓		✓		
3	La supervisora realiza visitas periódicas a los pacientes críticos en su servicio.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Liderazgo								
4	La supervisora demuestra capacidad para resolver efectivamente los problemas encontrados	✓		✓		✓		
5	La supervisora motiva al personal en el logro de sus metas	✓		✓		✓		
6	La supervisora orienta a la enfermera para su buen desempeño profesional	✓		✓		✓		
7	La supervisora influye positivamente en el personal a su cargo	✓		✓		✓		
8	La supervisora orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas	✓		✓		✓		
9	La supervisora demuestra la aplicación de los principios y valores éticos en el actuar profesional de la enfermera	✓		✓		✓		
10	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal	✓		✓		✓		
11	La supervisora guía al personal a su cargo en las actividades que realiza	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Comunicación								
12	La supervisora es asertiva en su comunicación con el personal de enfermería en su servicio	✓		✓		✓		
13	La supervisora es crítica y analítica durante su intervención en las actividades diarias	✓		✓		✓		
14	La supervisora promueve buenas relaciones interpersonales entre las enfermeras de su servicio	✓		✓		✓		
15	La supervisora es capaz de manejar los conflictos en su servicio	✓		✓		✓		
16	Existe respeto mutuo en la relación que se da entre la supervisora y la enfermera	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Enseñanza								
17	La supervisora retroalimenta en forma imparcial e independiente los sucesos acontecidos	✓		✓		✓		
18	La supervisora enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo	✓		✓		✓		
19	La supervisora evalúa objetivamente a la enfermera en su desempeño	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES/ ÍTMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión 1: Productividad Laboral								
1	¿Logra eficientemente el cuidado del paciente crítico luego de la visita de la supervisora de enfermería?	✓		✓		✓		
2	¿La supervisora de enfermería le ayuda a cumplir con eficacia su trabajo dentro de su institución?	✓		✓		✓		
3	¿La supervisora de enfermería facilita que los procesos de atención sean fluidos?	✓		✓		✓		
4	¿La supervisora influye positivamente en el cumplimiento de las actividades programadas durante el turno?	✓		✓		✓		
5	¿La supervisora de enfermería contribuye en el cumplimiento de los indicadores de calidad?	✓		✓		✓		
6	¿La supervisión le facilita los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades dentro de su turno?	✓		✓		✓		
7	¿La supervisión le ayuda a cumplir con sus tareas promoviendo el uso racional de recursos materiales?	✓		✓		✓		
8	¿La supervisión promueve el desarrollo de su trabajo con calidez?	✓		✓		✓		
9	¿Las rotaciones a otros servicios que experimenta están acorde a sus competencias laborales?	✓		✓		✓		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a las rotaciones de servicio que se generan en su turno?	✓		✓		✓		
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su servicio?	✓		✓		✓		
12	¿La supervisión influye en el tiempo que invierte en la realización de sus actividades?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales								
13	¿La supervisora influye en su desarrollo como líder en su trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Recibe ayuda para superar las metas establecidas luego de la visita de la supervisión?	✓		✓		✓		
15	¿Recibe motivación de la supervisora de enfermería para que desarrolle sus propias ideas?	✓		✓		✓		
16	¿La orientación de su supervisión promueve su puntualidad en la entrega de trabajos que le asignan?	✓		✓		✓		
17	¿La influencia que ejerce la supervisión hace que me sienta integrado a los éxitos y fracasos en mi área de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Recibe trato amable y cortés de sus supervisores?	✓		✓		✓		
19	¿La supervisora interviene en la resolución de conflictos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Guimaraez Erazdes Leezing G.

DNI: 99186186

Especialidad del validador:

Maestría en Ciencia Social con mención en Desarrollo económico Local.

02 de Marzo del 2023


Leezing Guimaraez Gonzales
 Lic. Enfermería
 C.E.P. 44776

Firma del experto informante

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Juez experto N°4

ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN UN HOSPITAL DE HUARAZ 2023

N°	DIMENSIONES/ ÍTMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	VARIABLE 1: ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS							
	Dimensión 1: Planeación							
1	La supervisora establece objetivos claros y precisos en las actividades	✓		✓		✓		
2	La supervisora se mantiene actualizada respecto a los adelantos de la ciencia	✓		✓		✓		
3	La supervisora realiza visitas periódicas a los pacientes críticos en su servicio.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Liderazgo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	La supervisora demuestra capacidad para resolver efectivamente los problemas encontrados	✓		✓		✓		
5	La supervisora motiva al personal en el logro de sus metas	✓		✓		✓		
6	La supervisora orienta a la enfermera para su buen desempeño profesional	✓		✓		✓		
7	La supervisora influye positivamente en el personal a su cargo	✓		✓		✓		
8	La supervisora orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas	✓		✓		✓		
9	La supervisora demuestra la aplicación de los principios y valores éticos en el actuar profesional de la enfermera	✓		✓		✓		
10	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal	✓		✓		✓		
11	La supervisora guía al personal a su cargo en las actividades que realiza	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	La supervisora es asertiva en su comunicación con el personal de enfermería en su servicio	✓		✓		✓		
13	La supervisora es crítica y analítica durante su intervención en las actividades diarias	✓		✓		✓		
14	La supervisora promueve buenas relaciones interpersonales entre las enfermeras de su servicio	✓		✓		✓		
15	La supervisora es capaz de manejar los conflictos en su servicio	✓		✓		✓		
16	Existe respeto mutuo en la relación que se da entre la supervisora y la enfermera	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Enseñanza	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	La supervisora retroalimenta en forma imparcial e independiente los sucesos acontecidos	✓		✓		✓		
18	La supervisora enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo	✓		✓		✓		
19	La supervisora evalúa objetivamente a la enfermera en su desempeño	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión 1: Productividad Laboral								
1	¿Logra eficientemente el cuidado del paciente crítico luego de la visita de la supervisora de enfermería?	✓		✓		✓		
2	¿La supervisora de enfermería le ayuda a cumplir con eficacia su trabajo dentro de su institución?	✓		✓		✓		
3	¿La supervisora de enfermería facilita que los procesos de atención sean fluidos?	✓		✓		✓		
4	¿La supervisora influye positivamente en el cumplimiento de las actividades programadas durante el turno?	✓		✓		✓		
5	¿La supervisora de enfermería contribuye en el cumplimiento de los indicadores de calidad?	✓		✓		✓		
6	¿La supervisión le facilita los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades dentro de su turno?	✓		✓		✓		
7	¿La supervisión le ayuda a cumplir con sus tareas promoviendo el uso racional de recursos materiales?	✓		✓		✓		
8	¿La supervisión promueve el desarrollo de su trabajo con calidez?	✓		✓		✓		
9	¿Las rotaciones a otros servicios que experimenta están acorde a sus competencias laborales?	✓		✓		✓		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a las rotaciones de servicio que se generan en su turno?	✓		✓		✓		
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su servicio?	✓		✓		✓		
12	¿La supervisión influye en el tiempo que invierte en la realización de sus actividades?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales								
13	¿La supervisora influye en su desarrollo como líder en su trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Recibe ayuda para superar las metas establecidas luego de la visita de la supervisión?	✓		✓		✓		
15	¿Recibe motivación de la supervisora de enfermería para que desarrolle sus propias ideas?	✓		✓		✓		
16	¿La orientación de su supervisión promueve su puntualidad en la entrega de trabajos que le asignan?	✓		✓		✓		
17	¿La influencia que ejerce la supervisión hace que me sienta integrado a los éxitos y fracasos en mi área de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Recibe trato amable y cortés de sus supervisores?	✓		✓		✓		
19	¿La supervisora interviene en la resolución de conflictos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia):

SIN OBSERVACIONES.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: PURIZACA OLIVOS LUIS

DNI: 32491445

Especialidad del validador: MAESTRIA EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN SERVICIOS DE SALUD

01 de MARZO del 2023

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 Mg. Luis Purizaca Olivos
 C.E.O. 32491445
 CENTRO DE INVESTIGACION DE TRAUMATOLOGIA

Firma del experto informante

Juez experto N°5

ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN UN HOSPITAL DE HUARAZ 2023

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	VARIABLE 1: ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS							
	Dimensión 1: Planeación							
1	La supervisora establece objetivos claros y precisos en las actividades	X		X		X		
2	La supervisora se mantiene actualizada respecto a los adelantos de la ciencia	X		X		X		
3	La supervisora realiza visitas periódicas a los pacientes críticos en su servicio.	X		X		X		
	Dimensión 2: Liderazgo							
4	La supervisora demuestra capacidad para resolver efectivamente los problemas encontrados	X		X		X		
5	La supervisora motiva al personal en el logro de sus metas	X		X		X		
6	La supervisora orienta a la enfermera para su buen desempeño profesional	X		X		X		
7	La supervisora influye positivamente en el personal a su cargo	X		X		X		
8	La supervisora orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas	X		X		X		
9	La supervisora demuestra la aplicación de los principios y valores éticos en el actuar profesional de la enfermera	X		X		X		
10	La autoridad que ejerce la supervisora es horizontal	X		X		X		
11	La supervisora guía al personal a su cargo en las actividades que realiza	X		X		X		
	Dimensión 3: Comunicación							
12	La supervisora es asertiva en su comunicación con el personal de enfermería en su servicio	X		X		X		
13	La supervisora es crítica y analítica durante su intervención en las actividades diarias	X		X		X		
14	La supervisora promueve buenas relaciones interpersonales entre las enfermeras de su servicio	X		X		X		
15	La supervisora es capaz de manejar los conflictos en su servicio	X		X		X		
16	Existe respeto mutuo en la relación que se da entre la supervisora y la enfermera	X		X		X		
	Dimensión 4: Enseñanza							
17	La supervisora retroalimenta en forma imparcial e independiente los sucesos acontecidos	X		X		X		
18	La supervisora enseña y refuerza las destrezas y habilidades del personal a su cargo	X		X		X		
19	La supervisora evalúa objetivamente a la enfermera en su desempeño	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	Dimensión 1: Productividad Laboral							
1	¿Logra eficientemente el cuidado del paciente crítico luego de la visita de la supervisora de enfermería?	X		X		X		
2	¿La supervisora de enfermería le ayuda a cumplir con eficacia su trabajo dentro de su institución?	X		X		X		
3	¿La supervisora de enfermería facilita que los procesos de atención sean fluidos?	X		X		X		
4	¿La supervisora influye positivamente en el cumplimiento de las actividades programadas durante el turno?	X		X		X		
5	¿La supervisora de enfermería contribuye en el cumplimiento de los indicadores de calidad?	X		X		X		
6	¿La supervisión le facilita los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades dentro de su turno?	X		X		X		
7	¿La supervisión le ayuda a cumplir con sus tareas promoviendo el uso racional de recursos materiales?	X		X		X		
8	¿La supervisión promueve el desarrollo de su trabajo con calidez?	X		X		X		
9	¿Las rotaciones a otros servicios que experimenta están acorde a sus competencias laborales?	X		X		X		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a las rotaciones de servicio que se generan en su turno?	X		X		X		
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su servicio?	X		X		X		
12	¿La supervisión influye en el tiempo que invierte en la realización de sus actividades?	X		X		X		
	Dimensión 2: Relaciones Interpersonales							
13	¿La supervisora influye en su desarrollo como líder en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Recibe ayuda para superar las metas establecidas luego de la visita de la supervisión?	X		X		X		
15	¿Recibe motivación de la supervisora de enfermería para que desarrolle sus propias ideas?	X		X		X		
16	¿La orientación de su supervisión promueve su puntualidad en la entrega de trabajos que le asignan?	X		X		X		
17	¿La influencia que ejerce la supervisión hace que me sienta integrado a los éxitos y fracasos en mi área de trabajo?	X		X		X		
18	¿Recibe trato amable y cortés de sus supervisores?	X		X		X		
19	¿La supervisora interviene en la resolución de conflictos en su área de trabajo?	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia):

NINGUNA OBSERVACION

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: JANETH SOLEDAD VERA GUZMAN


DNI: 31618324

Especialidad del validador:

MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

10 de MARZO del 2023

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de Salud - Ancash
Hospital "Victor Ramos Ouedine" - Huaraz

Mg. Janeth Soledad Vera Guzman
Jefe de la Unidad de Gestión de la Calidad
C. E. P. 11973

Firma del experto informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
INSTRUMENTO N°1 ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS																						
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	SUMA		
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77	
E2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	77	
E3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	75	
E4	3	4	4	4	2	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	71	
E5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	49	
E6	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	75	
E7	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	3	3	4	3	1	5	5	45	
E8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	56	
E9	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
E10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	71	
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74	
E12	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	72	
E13	3	5	5	3	3	3	3	2	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	66	
E14	4	3	5	4	4	5	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	68	
E15	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	75	
Varianza	0.516	1.022	0.596	0.293	0.96	1.049	0.649	0.462	0.596	1.173	0.773	0.516	0.782	0.622	0.382	0.427	0.382	0.827	0.373			
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.4																					
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	94.69																					
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																						
<p> α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.917 EXCELENTE k: Número de ítems del instrumento → 19 CONFIABILIDAD $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 12.4 S_T^2: Varianza total del instrumento. → 94.69333 </p>																						

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
INSTRUMENTO N°2 DESEMPEÑO LABORAL																						
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	SUMA		
E1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
E2	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	69	
E3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	2	2	4	2	4	68	
E4	4	3	4	2	4	2	2	5	3	4	5	3	4	3	3	2	4	5	4	4	66	
E5	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	2	2	2	3	2	4	2	4	54	
E6	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	75	
E7	3	2	1	1	3	3	3	3	1	5	5	5	1	1	1	1	5	2	3	3	49	
E8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	54		
E9	5	1	3	3	5	5	1	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	71		
E10	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	66		
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	72		
E12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	72		
E13	5	3	4	4	4	3	5	4	4	2	5	5	3	1	2	5	4	4	4	71		
E14	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	51		
E15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	76		
Varianza	0.46	0.92	0.64	0.83	0.43	0.64	0.89	0.8	0.96	0.64	0.25	1.04	1.16	0.92	1.13	1.16	0.64	0.83	0.89	15.2		
SUMATORIA DE VARIANZAS	15.2																					
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	82.6																					
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																						
<p> α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.86 EXCELENTE CONFIABILIDAD k: Número de ítems del instrumento → 19 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 15.2 S_T^2: Varianza total del instrumento. → 82.596 </p>																						

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética: Resolución del CEI de la UNW



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 24 de marzo de 2023

Investigador(a)
Liz Magally Aranda Morales
Exp. N°: 0339-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz 2022**” Versión 01 con fecha 16/03/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 16/03/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Liz Magally Aranda Morales y a los investigadores colaboradores (no aplica)


La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-068	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Título de proyecto de investigación : Rol de las Enfermeras Supervisoras y su relación con el Desempeño Laboral del Enfermero en un Hospital de Huaraz 2023

Investigadores : Liz Magally Aranda Morales

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “ROL DE LAS ENFERMERAS SUPERVISORAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN UN HOSPITAL DE HUARAZ 2023”, de fecha 13/03/2023 y versión 01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es establecer la relación entre el rol de las Enfermeras Supervisoras y el desempeño laboral del enfermero y su ejecución permitirá determinar si el rol de las enfermeras supervisoras en el área de Planeación, Liderazgo, Comunicación y Enseñanza tienen relación con el desempeño laboral del enfermero en un hospital de Huaraz 2022.

Duración del estudio (meses): 2 meses

Nº esperado de participantes: 100 Enfermeras

Criterios de Inclusión y exclusión:

Inclusión:

- Ser enfermera asistencial del HVRG.
- Ser enfermera jefa de servicio del HVRG
- Con cualquier modalidad de contrato.
- Enfermeros sujetos a supervisión de enfermería mayor a 3 meses.

Exclusión:

- Enfermeras asistenciales que no estén sujetos a supervisión en los últimos 3 meses.
- Enfermeras (os) que se encuentren de vacaciones y/o descanso médico indefinido.
- Enfermeras supervisoras.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Aplicación de encuestas

La de la encuesta física puede demorar unos 15 minutos y vía online a través de Google Forms 5 min aproximadamente.



Riesgos:

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo.

Beneficios: Usted se beneficiará del presente proyecto mediante el aporte de información verás a partir del cual se realizará un proyecto de mejora que fortalecerá la calidad de atención del paciente y su crecimiento profesional.

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal: Liz Magally Aranda Morales / cel. 950590600 / e-mail: magallyliz19@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

I. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (/ /)

_____(Firma)_____

Nombre investigador: Liz Magally Aranda Morales

DNI: 42593677

Fecha: (15/03/2023)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



MEMORANDUM No. 724 -2023-RA-DIRES-H"VRG"-HZ/UAEI/J.

ASUNTO : Autorización de Proyecto de Investigación

A : Lic. Martha Broncano Sánchez
Jefe del Departamento de Enfermería

REF. : Proveído No.013-2023-RA-DIRE-S-H" VRG" -HZ/CIEI/P.

FECHA : Huaraz, 14 ABR. 2023

Por el presente se hace de su conocimiento que el Comité de Ética e Investigación, autoriza la realización del Proyecto de Investigación denominado "Rol de las enfermeras supervisoras y su relación con el desempeño laboral del enfermero en un Hospital de Huaraz-2022.

Por lo que deberá brindar las facilidades que el caso amerite a la Srta. Liz Magally Aranda Morales, para realizar el proyecto antes mencionado, en el Departamento a su cargo, asimismo, por lo que se le solicita que en el informe del proyecto deberá especificar confidencialidad de los datos recogidos del Hospital, debiendo usar su equipo de protección personal (EPP) al visitar las instalaciones del Hospital.

Atentamente,



MBS
c.c.Sec.Dirección
U.Docencia
Hz.13.04.2023

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de Salud - Ancash
Hospital "Victor Ramos Guardia" - Huaraz

M.C. MARITZA R. BENITES VILLAORDUNA
DIRECTORA EJECUTIVA
CMP: 19728 - RNE: 10249 - AU: A02891

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
INFORME FINAL TESIS_ ARANDA MORA LES LIZ.docx	aranda Liz
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
23309 Words	129234 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
117 Pages	15.4MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Aug 27, 2023 12:04 PM GMT-5	Aug 27, 2023 12:06 PM GMT-5
● 17% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 16% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 10% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Material citado• Bloques de texto excluidos manualmente	<ul style="list-style-type: none">• Material citado• Coincidencia baja (menos de 10 palabras)