



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"PERFIL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS Y PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS(OS) SOBRE LAS SUPERVISORAS EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA 2020"

Presentado por:

RAMIREZ BORJA HILDA HERMILIA

De la **MAESTRÍA EN ENFERMERIA** mención **CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 02 de setiembre del 2022

Átentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES
DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POST GRADO



**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN ENFERMERÍA
MENCIÓN: CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:
SALUD PÚBLICA Y CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

**TITULO
PERFIL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS Y PERCEPCIÓN DE
LAS ENFERMERAS(OS) SOBRE LAS SUPERVISORAS
EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA
DEL SOCORRO DE ICA
2020**

AUTORA:

LIC. HILDA HERMINIA RAMÍREZ BORJA

ASESORA:

DRA. CRISTINA ESTHER URIBE ROSAS

Ica-Perú

2022

Dedicatoria

**Dedico este logro a quienes con amor y
Tolerancia acompañan mi vida profesional
mi querida familia que me hace inmensamente feliz,
mis hijos eternamente amados, hoy mis más preciados maestros
Claudia, Geovanny y Renzo
a mi inseparable compañero, mi esposo por siempre.
mi amado Carlos**

**Dedico este trabajo a las enfermeras del Hospital
Santa María del Socorro de Ica
en especial a las enfermeras supervisoras
que asumen una función con voluntad,
abnegación y riesgos legales,
para colaborar con el departamento de enfermería**

Agradecimiento

**Agradezco a Dios Nuestro Señor
por haberme dado la oportunidad de ser como soy,
por haber puesto en mi camino
a los ángeles que me
inspiran día a día para ser la mejor
maestra que yo puedo ser mis queridos
y respetados alumnos.**

**Mi agradecimiento a la Dra. Cristina Esther Uribe Rosas
Por el asesoramiento y acompañamiento en el
desarrollo de esta tesis**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Página |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| I. Introducción | 11 |
| II. Estrategia Metodológica | 20 |
| 2.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación..... | 20 |
| 2.2 Población, Muestra y Muestreo..... | 21 |
| 2.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación..... | 22 |
| 2.3.1 Variable 1: Ficha de datos..... | 22 |
| 2.3.2 Variable 2: Encuesta – Cuestionario..... | 23 |
| 2.4 Estimación de la Fiabilidad del Instrumento..... | 24 |
| 2.5 Comprobación de la Hipótesis..... | 25 |
| III. Resultados | 26 |
| 3.1 Datos Generales..... | 27 |
| 3.2 Resultados de la Variable 1 de la Investigación: Perfil de Enfermeras..... | 29 |
| Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el HSMI – 2020 | |
| 3.3 Resultados de la Variable 2 de la Investigación: Percepción de las..... | 32 |
| Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de | |
| Enfermería en el HSMSI | |
| 3.4 Resultados de la Estimación de la Fiabilidad de los Instrumentos..... | 44 |
| 3.5 Resultados de la Comprobación de la Hipótesis..... | 46 |
| IV. Discusión | 50 |
| V. Conclusiones | 65 |
| VI. Recomendaciones | 68 |
| VII. Referencias Bibliográficas | 69 |
| VIII. Anexos | 72 |

INDICE DE TABLAS

| | Página |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| I. Datos Generales | 28 |
| Tabla 1: Edad y sexo de las/os encuestadas/os..... | 28 |
| Tabla 2: Tiempo de Servicios de enfermeras/os encuestadas/os..... | 29 |
| II. Variable 1: Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de | 30 |
| Enfermería en el HSMSI | |
| Tabla 3: | 30 |
| Dimensión: Formación Académica 5 casos y 4 elementos | |
| Tabla 4: | 31 |
| Dimensión: Línea de Carrera 5 casos y 2 elementos | |
| Tabla 5: | 32 |
| Variable 1 - Dimensión: Línea de Carrera – 5 casos y 3 elementos | |
| III. Variable 2: Percepción de las Enfermeras(os) sobre las supervisoras en el | |
| departamento de enfermería en el HSMSI. 30 casos y 4 elementos | |
| Tabla 6: | 33 |
| Dimensión Confiabilidad: Determinar si las supervisoras están capacitadas para esa función | |
| Tabla 7 | 34 |
| Dimensión Confiabilidad: Determinar si la supervisión que recibe es de enseñanza aprendizaje | |
| Tabla 8 | 35 |
| Dimensión Confiabilidad: Determinar si su trabajo mejora en algo con la supervisión | |
| Tabla 9 | 36 |
| Dimensión Confiabilidad: Determinar si es necesaria la supervisión en el contexto que se realiza | |
| Tabla 10 | 37 |
| Dimensión actitud: Determinar si las supervisoras son empáticas | |
| Tabla 11 | 38 |
| Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras son comprensivas frente a los | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| problemas que se presentan | |
| Tabla 12 | 39 |
| Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras apoyan las iniciativas de las y los supervisados | |
| Tabla 13 | 40 |
| Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras resuelven los problemas en forma asertiva | |
| Tabla 14 | 41 |
| Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras tienen liderazgo | |
| Tabla 15 | 42 |
| Dimensión actitud: Determinar si las enfermeras supervisoras dedican el tiempo necesario para la supervisión | |
| Tabla 16 | 43 |
| Dimensión Actitud: Determinar si las enfermeras supervisoras propician el trabajo en equipo | |
| Tabla 17 | 44 |
| Dimensión actitud: Determinar si las supervisoras sugieren formas para mejorar el trabajo | |
| IV Confiabilidad del Instrumento 30 casos y 12 elementos | |
| Tabla 18 | 45 |
| Fiabilidad de la Dimensión: Confiabilidad - 4 elementos | |
| Tabla 19 | 45 |
| Fiabilidad de la Dimensión: Actitud: - 8 elementos | |
| Tabla 20 | 46 |
| Fiabilidad de todo el Instrumento - 12 Elementos | |
| V Prueba de Hipótesis | |
| Tabla 21 | 47 |
| Hipótesis de la Investigación | |
| Tabla 22 | 48 |
| Prueba de Chi Cuadrado | |
| Tabla 23 | 49 |
| Pruebas de Chi Cuadrado por Elementos Cruzados del Instrumento | |

INDICE GRÁFICOS

| | Página |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Gráfico 1. | 28 |
| Datos Generales: Edad de las Encuestadas/dos | |
| Gráfico 2. | 28 |
| Datos Generales: Sexo de las enfermeras(os) encuestadas(os) | |
| Gráfico 3. | 29 |
| Datos Generales: Tiempo de servicios de las enfermeras/os encuestadas/dos | |
| Gráfico 4. | 30 |
| Variable 1: Dimensión: Formación Académica 5 casos y 4 elementos | |
| Gráfico 5. | 31 |
| Variable 1: Dimensión: Línea de Carrera- 5 casos y 1 elemento | |
| Gráfico 6. | 31 |
| variable 1 - dimensión: línea de carrera – 5 casos y 1 elemento | |
| Gráfico 7. | 32 |
| variable 1 - dimensión: línea de carrera – 5 casos y 3 elementos | |
| Gráfico 8. | 33 |
| determinar si las enfermeras supervisoras están capacitadas para la función | |
| Gráfico 9. | 34 |
| determinar si la supervisión que reciben los enfermeros es de enseñanza aprendizaje | |
| Gráfico 10. | 35 |
| determinar si la supervisión que reciben las enfermeras/os mejora en algo su trabajo | |
| Gráfico 11. | 36 |
| Determinar si es necesaria la supervisión en el contexto que se realiza dimensión: confiabilidad | |
| Gráfico 12. | 37 |
| Dimensión Actitud: determinar si las supervisoras tienen actitud de empatía | |
| Gráfico 13. | 38 |
| Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan? | |
| Gráfico 14. | 39 |
| Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados? | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 15. | 40 |
| Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras resuelven los problemas en forma asertiva? | |
| Gráfico 16. | 41 |
| Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras tienen actitud de liderazgo? | |
| Gráfico 17. | 42 |
| Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras dedican el tiempo necesario para la supervisión? | |
| Gráfico 18. | 43 |
| Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras propician el trabajo en equipo? | |
| Gráfico 19. | 44 |
| Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras propician mejoras en el servicio? | |
| Gráfico 20. | 49 |
| Campana de Gauss que Gráfica el Rechazo de la Hipótesis Nula | |

RESUMEN

Tesis del área de las ciencias de la salud en el campo administrativa de enfermería. Objetivo: Analizar cómo es la supervisión en enfermería, en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020, análisis producto de determinar si las supervisoras cumplen el perfil para ejercer la función, y como es la percepción que tienen las enfermeras(os) sobre la superviso. Método: Cuantitativo, tipo de investigación pura, el nivel descriptivo correlacional, unidad de análisis la población de enfermeras(os) asistenciales y supervisoras que dependen directamente del Departamento de Enfermería del HSMSI – 2020, el universo poblacional 87 enfermeras asistenciales, muestra probalística de 30 y muestreo aleatorio simple por conveniencia. Instrumentos: Variable Perfil de Enfermeras Supervisoras, la Técnica fue el Análisis Documental y el Instrumento una Ficha para Recolectar Datos. Variable Percepción de las Enfermera(ros) sobre las Supervisoras, se usó la técnica de la Encuesta, el instrumento un Cuestionario, 30 casos ninguno excluido, 13 preguntas validadas. La estimación de la fiabilidad del instrumento: se sometió a la prueba de Consistencia Interna con Alfa de Cronbach Estandarizado, buscando la correlación entre los elementos. La Comprobación de la Hipótesis: con la estadística descriptiva y la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado de Pearson, con tablas cruzadas con más de dos elementos. Las conclusiones respecto a los objetivos son que las supervisoras no tienen el perfil para ejercer la supervisión, la percepción de las enfermeras(os) sobre las supervisoras es mala, en consecuencia, la supervisión es deficiente.

Palabras Claves: Perfil de Enfermeras Supervisoras, Precepción de enfermeras/os Supervisadas(os)

ABSTRACT

Thesis in the área of health sciences in the administrative field of nursing. Objective: To analyze what nursing supervision is like in the Nursing Department of the Santa María del Socorro Hospital in Ica-2020, an analysis resulting from determining whether the supervisors meet the profile to perform the function, and how the nurses perceive it. (os) on the supervised. Method: Quantitative, type of pure research, descriptive correlational level, unit of analysis the population of care nurses and supervisors who depend directly on the Nursing Department of the HSMSI - 2020, the population universe 87 care nurses, probabilistic sample of 30 and simple random sampling for convenience. Instruments: Variable Profile of Supervisory Nurses, the Technique was the Documentary Analysis and the Instrument was a Card to Collect Data. Variable Perception of the Nurses about the Supervisors, the Survey technique was used, the instrument was a Questionnaire, 30 cases none were excluded, 13 validated questions. The estimation of the reliability of the instrument: it was submitted to the Internal Consistency test with Standardized Cronbach's Alpha, looking for the correlation between the elements. Hypothesis Testing: with descriptive statistics and Pearson's Chi-Square non-parametric test, with cross tables with more than two elements. The conclusions regarding the objectives are that the supervisors do not have the profile to exercise supervision, the perception of the nurses about the supervisors is bad, consequently, the supervision is deficient.

Keywords: Profile of Supervising Nurses, Perception of Supervised Nurses

I. INTRODUCCIÓN

La tesis que presentamos Perfil de Enfermeras Supervisoras y Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica (HSMSI) 2020, nos conduce a profundizar el conocimiento sobre Supervisión en Enfermería, las personas que la realizan y la opinión de quienes la reciben, hablamos de supervisoras y supervisados en el HSMSI, hospital local en la ciudad de Ica-Perú, de referencia provincial ubicado en el segundo nivel de atención, en el 5° nivel de complejidad y categoría II-1, que dentro de su estructura orgánica se encuentra el Departamento de Enfermería como un Órgano de Línea, que cuenta con una estructura orgánica. El Departamento de Enfermería tiene a su cargo personal de enfermería técnico y profesional y brinda cuidado de enfermería las 24 horas del día los 365 días del año, en todos los servicios de hospitalización, emergencia, trauma shock, unidad de cuidados intensivos, pediatría, neonatología, medicina, cirugía y ginecología, central de esterilización, sala de operaciones y unidad de recuperación posanestésica además de consultorios externos, en este contexto se ubica la función de supervisión de tal manera que se hace necesaria para garantizar la calidad de la atención del cuidado que se brinda a los pacientes; la **Real Academia de la Lengua Española**⁽¹⁾ define a la supervisión como ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otras personas, por consiguiente nosotros decimos que la supervisión en enfermería es la acción de inspeccionar, vigilar y conducir al personal de enfermería en el marco de la enseñanza y aprendizaje, respecto al cuidado que se brinda a los pacientes, importante también fue revisar por ejemplo a Reyes, P. Agustín ⁽²⁾ que nos aclara la necesidad y la importancia de la supervisión que se considera dentro los elementos de la administración cuando se habla de la división del proceso administrativo y reconocemos sus beneficios cuando en una división tripartita, se da un espacio especial a la supervisión cuando se asevera que la administración tripartita se caracteriza por la planeación, la organización y la supervisión, sin embargo reconocemos también que la división de cuatro elementos: planeación, organización, ejecución y control, son reconocidos como las etapas de la administración siendo el control que se debe ocupar de ver cómo se hace el trabajo, entendiéndose que debe vigilar que además de que se hagan se hagan bien, es así que es pertinente nuestro estudio además de relevante; Chiavenato Idalberto⁽³⁾ en su libro Administración, Proceso Administrativo además de hacer un análisis de las teorías administrativas nos permite valorar la administración con un enfoque científico detallado y tecnológico donde uno de los ejes determinantes es la supervisión dentro de la etapa de control y para efectos de nuestro análisis de la supervisión en enfermería

nos enseña a simplificar el trabajo pero al mismo tiempo estandarizar los procesos de seguimiento y vigilancia haciéndolos uniformes pero eficaces.

El Problema que se planteó en esta investigación sobre supervisión en enfermería fue saber cómo es la supervisión en el Hospital Santa María del Socorro de Ica (HSMSI), conocer en qué condiciones se hace la supervisión al personal en el Departamento de Enfermería dado que la impresión que teníamos es que hay una informalidad en la ejecución de esta función, cuando vimos para empezar que algunas de las supervisoras eran muy jóvenes y que además están en el rol de turnos desempeñando función asistencial en un servicio al mismo tiempo que hacen supervisión, sin embargo debemos reconocer que en el departamento de enfermería se realiza la supervisión al personal de enfermería, lo que de alguna manera al margen de nuestros resultados consideramos una fortaleza, por lo que presumíamos que estas plazas deben ser orgánicas, consignadas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP)⁽⁴⁾, así mismo se entiende que en el Manual de Organización y Funciones (MOF)⁽⁵⁾ del departamento de enfermería debe estar detallado el perfil y las funciones de la enfermera supervisora, además que el Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud (MINSU)⁽⁶⁾ debe consignar este cargo; debemos entender que no es que no se haga supervisión, sino que este problema radica en quien la hace, como se hace y que se hace, es ahí donde encontramos un nudo crítico que amerita definir a través de la investigación científica, por lo que consideramos importante investigar sobre el perfil profesional como supervisores y como es la percepción de las y los enfermeras/os que reciben la supervisión, dado el carácter social que tiene el cuidado de enfermería el cual debe ser monitoreado, inspeccionado, conducido y vigilado, y es la supervisión como parte del control dentro del proceso administrativo responsable de ello. Al estudiar el perfil de supervisoras en enfermería que se constituyó en la variable 1 de la investigación y al operacionalizarse dio lugar a dos dimensiones una La Formación Académica que de acuerdo a la base legal es requisito para ejercer la supervisión en enfermería, la otra dimensión es la Línea de Carrera que le da a las supervisoras el nivel de carrera, en consecuencia, la experiencia; la variable 2 de la investigación dio lugar también a dos dimensiones una la Confiabilidad que puedan tener los enfermeros supervisados sobre las supervisoras, y la otra la actitud que perciben los supervisados de las supervisoras.

Nuestra **Base Teórica Científica** fundamenta la necesidad de investigar sobre supervisión por lo que ineludiblemente la ubicamos en el proceso administrativo, de tal forma que revisamos a dos de los principales precursores de la administración, uno el reconocido **Padre de la Administración, Frederick Taylor**⁽⁷⁾, que en su teoría científica sobre administración presenta dos ejes uno es el gestionar el trabajo y el otro es el trabajador, la gestión del trabajo se entiende debe garantizar las condiciones del trabajador, en nuestro estudio se entiende que las supervisoras de enfermería puedan laborar en óptimas condiciones en el cumplimiento de su función, empezando por su reconocimiento como tales, garantizando la calidad del cuidado de

enfermería, pero también interpretamos que respecto al trabajador deben existir las condiciones entre estas un supervisor que les garantice una buena supervisión en el marco de la enseñanza aprendizaje, de ahí que interpretamos a Taylor cuando dice que el trabajador debe cumplir con condiciones básicas para ocupar los cargos, es así que buscamos encontrar esas condiciones en las supervisoras de enfermería a través de un perfil ideal para el desempeño de la función; Taylor en su teoría estructura lo que llamo principios de la administración que son la planeación del trabajo, el control y la ejecución; el control hoy reconocido como una etapa de la administración moderna, es una fortaleza para nuestra investigación ya que científicamente avala el control en consecuencia la supervisión, que es objeto de nuestra investigación. Es importante resaltar que las instituciones que brindan atención en salud deben orientar sus actividades al cumplimiento de las 6 funciones básicas sustentadas en la **Teoría Clásica de la Administración conocida como la Teoría de Fayol⁽⁸⁾**, estas funciones son las técnicas, las comerciales, financieras, de seguridad, las contables y las de administración, y son precisamente las funciones administrativas las que son objeto de nuestra atención, entendiendo que las funciones administrativas son las encargadas de regular, integrar y controlar todas las demás funciones, poniendo énfasis dentro de la administración al control, y como parte de este la supervisión considerada por algunos como un sistema del control, de ahí partimos para sustentar la necesidad de investigar un tema relevante para garantizar la calidad del cuidado que brinda la enfermería cuando atiende a los pacientes a través de una actividad asistencial pero que se supedita a una supervisión.

Cuando hablamos de **Filosofía** hacemos uso del razonamiento, y partiendo de esta premisa buscamos una verdad sobre la supervisión en enfermería en el campo científico por ser una profesión de las ciencias de la salud con un enfoque social por la trascendencia que tiene el cuidado de enfermería a las personas, esta realidad se puede sustentar con diferentes corrientes filosóficas que permiten encontrar una verdad, encontrar experiencia en el tema investigado lo que nos permitió al mismo tiempo usar la razón para entender y dar respuesta al problema tratado. **Descartes⁽⁹⁾** en su libro Discurso del Método, habla de realizar la investigación filosófica y deja constancia de cuatro aspectos que los llamó reglas del razonamiento: La Evidencia que dice lo verdadero es lo que no deja duda al pensamiento, el Análisis que permite profundizar en el tema pero reduciéndolo y estudiándolo en partes simples para entender el todo, la Deducción que nos permite encontrar verdades complejas a partir de deducciones simples y la Comprobación de lo descubierto, es entonces a través del Razonamiento es que podremos comprobar nuestras hipótesis evidenciando la problemática de la supervisión en el Departamento de Enfermería en HSMSI, evidencias que luego del análisis en diferentes contextos logramos deducir el porqué del problema, lo que se comprobó con los resultados que presentamos en esta tesis. Al estudiar a **Jeremy Bentham¹⁰⁾** encuentro una corriente filosófica que más allá de ser interesante es real, cuando entendemos que la mejor acción es aquella que produce la mayor felicidad, bienestar y

utilidad a las personas que se interrelacionan en esta acción, esta es la corriente filosófica del Utilitarismo. Cuanta felicidad puede tener una enfermera/o en realizar sus competencias profesionales bien y quedar satisfecha/o, así una enfermera supervisora debe alcanzar la felicidad laboral cuando ve cumplidas sus funciones a través de enfermeros que manejan y demuestran sus competencias de conocimiento, destreza y de actitudes, no menos podemos dejar de pensar en la felicidad de las personas que reciben los cuidados de enfermería de profesionales calificados, es así que Bentham nos dice que con la felicidad alcanzada no hay lugar para el sufrimiento. La fenomenología es el estudio filosófico que habla de la conciencia en una expresión subjetiva, **Edmundo Husserl**⁽¹¹⁾ la describe como la psicología descriptiva, esta corriente filosófica busca el conocimiento, pero a partir de la experiencia que se hace evidente no de hipótesis ni modelos conceptuales, es aquí donde la percepción de una actividad de enfermería como es la supervisión, que nos permitió conocer una realidad partiendo de describir hechos percibidos por los supervisados en base a su propia experiencia. El bien, la libertad y conducta son tres palabras que nos llevan a la Filosofía Ética, pero entendemos cuando leemos a **Aristóteles**⁽¹²⁾ que son los hábitos y las costumbres que se adquieren durante el tiempo en la vida de las personas que determinan el comportamiento, pudiendo ser éste comportamiento virtuoso o vicioso, bueno o malo, en consecuencia hablamos del comportamiento moral, la ética ineludiblemente debe estar presente en la práctica diaria en la atención del cuidado de enfermería, por las consecuencias de sus resultados, es así que nuestra investigación busca la verdad de un problema científico, práctico, cotidiano y humano, que hace el bien a las personas, familias y comunidades atendidas por enfermeras y esperamos con la mejor calidad, utilizando la libertad al accionar con la base de una preparación y formación profesional ideal, con una conducta proba, que no permita vicios en su actuar, haciendo además de las acciones costumbres honorables, en consecuencia cada labor de enfermería debe cumplirse con compromiso ético. El sustento filosófico para encontrar la verdad de la supervisión en enfermería, lo baso en la ética deontológica, que es la que norma el desempeño profesional de las enfermeras y vela por su cumplimiento.

Para entender nuestro **Problema**, debemos referenciar a la enfermería ubicándola como una profesión de las ciencias de la salud que tiene un rol preponderante en la labor asistencial, se constituyen en la columna vertebral que da soporte a la atención de los pacientes y en consecuencia juegan un rol importante e indispensable en todas las instituciones de salud, teniendo responsabilidad estructural y funcional, como es el caso de las enfermeras(os) que laboran en el Hospital Santa María del Socorro de Ica, donde el Departamento de Enfermería constituido como un órgano de línea; esta realidad obliga a tener una estructura orgánica al interior del propio departamento que permita una administración moderna y eficaz, de ahí la importancia de esta investigación de estudiar la realidad sobre la supervisión que se ejerce a este nivel, entendiendo que la Supervisión en Enfermería se constituye en la clave para brindar una óptima calidad en el cuidado que brindan los enfermeros a los pacientes, conociendo además que

la supervisión es un proceso de enseñanza aprendizaje y siendo parte del control como etapa del proceso administrativo, no solo debe estar presente si no que los supervisores deben tener el perfil adecuado para ejercer esa función y poder constituirse en líderes que permitan una buena percepción de los supervisados sobre la función que ejercen, es en este contexto que nació el planteamiento del problema en esta investigación y su consecuente formulación ¿Cómo es la supervisión en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica?, ¿las enfermeras supervisoras tienen el perfil para desempeñar la función? ¿Cómo es la percepción de los supervisados respecto a la supervisión?, es así que se estructura a partir del problema los objetivos y consecuentemente las hipótesis, razón por lo cual comentaremos y contrastaremos los principales antecedentes presentados en la tesis con nuestros resultados, tal es caso del Antecedente internacional publicado en el año 2019 en la ciudad de México, titulado por sus autoras **Mejía S. y Sánchez P⁽¹³⁾ Marco Legal en Instituciones de Salud Mexicanas: Un Referente para Regir la Supervisión de Enfermería**, su objetivo general busca delimitar un marco legal que norme el desempeño de los supervisores de enfermería, para ello, revisaron las leyes del sistema sanitario de su país, con el objetivo de encontrar normas que avalen el ejercicio de la supervisión. Mejía y Sánchez concluyen diciendo que los enfermeros que ejecutan la supervisión necesitan un marco normativo jurídico, que sea propicio para respaldar sus funciones, si bien es cierto el tema de este antecedente no tiene una relación directa con nuestra investigación, es relevante dado que nuestra variable línea de carrera, trata de los documentos de gestión institucional del HSMSI y encontramos no que faltan la normatividad institucional sino que en estos documentos no está incluida la supervisión en enfermería, así que podemos decir la coincidencia del antecedente con nuestra tesis es que en ambos casos la enfermería no tiene sustento normativo para su ejecución, por lo tanto al análisis de los resultados de ambas investigaciones la parte legal es que hace que la ejecución de la supervisión de enfermería en ambas realidades se haga informalmente. La tesis que presenta **Vílchez C.⁽¹⁴⁾ Función que Ejercen las Supervisoras de Enfermería en Instituciones Hospitalarias**, tesis que se publicó en el año 2019 su objetivo general, determinar la Función que Ejercen las Supervisoras de Enfermería en Instituciones Hospitalarias, buscando conocer las necesidades de capacitación de los enfermeros asistenciales, saber cómo las enfermeras supervisoras organizan la capacitación y los instrumentos de capacitación y evaluación, del hospital Materno Infantil ISSMYM, incluyo en este estudio a las enfermeras especialistas y/o magister en el área pero con mínimo dos años de experiencia como supervisoras; sus resultados le permitieron determinar que las supervisoras educadoras no tienen formación académica para poder brindar capacitación a los subalternos, además no realizan una función uniforme y en su defecto cada una lo hacía aplicando métodos de capacitación diferentes sin metodologías estructuradas para el caso, en la conclusión de su estudio especificaron que las enfermeras supervisoras, encuentran dificultades para poder realizar la capacitación como es el exceso de trabajo, la resistencia al cambio, recomendando elaborar un

documento normativo, para que la educación continua en servicio a cargo de enfermeras supervisoras sea estructuradas con criterios uniformes; la educación continua en los servicios es responsabilidad de las supervisoras de ahí el interés del antecedente que comentamos y si bien es cierto con el título y el objetivo de ese estudio diríamos que no tiene una relación directa con nuestra tesis, sin embargo sus resultados resultan reveladores y compatible con nuestra dimensión capacitación, ya que en ambos casos concluimos que las supervisoras no están capacitadas para la función. En España en la ciudad de Alicante los docentes universitarios **Flores M. Pérez R. Jiménez I. De Juan J.**⁽¹⁵⁾ escriben la tesis **Percepción de los estudiantes de enfermería sobre la supervisión y entorno de aprendizaje clínico**, el objetivo que se trazaron fue hacer un análisis de la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre la supervisión y el ambiente de aprendizaje, durante sus prácticas clínicas, el resultado de la investigación indica que la supervisión no es individualizada, la experiencia de los alumnos es el resultado de su participación y no la influencia del supervisor, el rol del supervisor no está claramente definido, esto dicen los autores se refleja en un alto grado de ansiedad y vulnerabilidad de los supervisados, en sus conclusiones establecen que se debe reflexionar profundamente sobre el rol del tutor supervisor quien debe considerar el individualizar la supervisión en los estudiantes supervisados, se debe valorar la participación de los mismos y algo muy importante se debe clarificar el rol del enfermero supervisor. En nuestro análisis reconocemos que el instrumento está dirigido a internos de enfermería y que sienten la indiferencia de los supervisores, además perciben la falta de preparación para supervisarlos, por lo que podemos deducir que son supervisores sin liderazgo y que de igual manera se podría estar manejando la supervisión a los enfermeros clínicos, encontrando como una coincidencia de este antecedente como es la falta de capacitación para ejercer la función de supervisión al igual que lo encontrado en nuestro estudio. **Rodríguez A.**⁽¹⁶⁾ en el año 2017 presento la tesis **Fortalecimiento del Rol de Supervisor de Enfermería en un Hospital General**, donde planteo su principal objetivo que fue el fortalecer el rol de los supervisores de enfermería, su resultado fue que las supervisoras no estaban capacitadas para ejercer la función, no tenían el perfil adecuado a, Rodríguez, concluyo diciendo que los supervisores evaluados no tenían conocimiento de sus funciones ni de su perfil de supervisores, que no habían recibido capacitación respecto a su función ni en el manejo de instrumentos de supervisión, de 17 supervisores quedaron 12 supervisores motivados y concientizados con la experiencia de haberse involucrado y haber participado en la reestructuración y actualización del perfil enfermero supervisor y de la autoevaluación, lo que hará que su desempeño laboral mejore a partir de esta experiencia. Entendemos claramente por la necesidad de capacitar a las supervisoras, en todas las realidades que hemos investigado y que se reflejan en los resultados de sus investigaciones, tenemos claras coincidencias con nuestra tesis las enfermeras no están capacitadas para la función, no tiene el perfil de supervisoras lo que contrasta con nuestra dimensión Capacitación dentro de la Variable 1 Perfil de las Supervisoras. No menos revelador

es el Antecedente Internacional titulado **Propuestas para Realizar la Supervisión en Enfermería con Base en una Recopilación Documental** fue realizado por **Lorenzo A. Rivera A. Recio F. Pérez J.**⁽¹⁷⁾ en 1916, quienes han orientado su trabajo a la supervisión de enfermería, las condiciones de trabajo y la atención de enfermería con calidad, pero le han dado una relevante importancia a la supervisión considerándola que forma parte de un trabajo multifuncional para el logro exitoso y el buen funcionamiento de los servicios, su objetivo es hacer un análisis histórico sobre la supervisión revisando estudios similares con una data de 15 años atrás, en su resultado resaltan la falta de herramientas de supervisión, y dicen que de existir facilitarían la ejecución de esta función al supervisor, contribuyendo a evitar las reacciones adversas las opiniones negativas hacia la profesión. Sus conclusiones fueron dos, una que no se evidencio la existencia de un documento de gestión que enmarque un método o instrumento de supervisión en enfermería, y otro la necesidad de presentar como propuesta normativa lo que denominaron el Decálogo de la Enfermera; con este estudio se da la contante de los anteriores respecto a la coincidencia con nuestra investigación la falta de documento de gestión respecto a supervisión en enfermería lo que contrasta con nuestra dimensión línea de carrera . La tesis **Elementos Cognitivos Requeridos para el Perfil Deseable del Supervisor de Enfermería en la Unidad Hospitalaria**, su autor Pablo M.⁽¹⁸⁾ que planteo como objetivo determinar los elementos cognitivos requeridos para el perfil deseable del supervisor de enfermería en la unidad hospitalaria, a través de este objetivo la autora ha establecido elementos administrativos, instrumentos y los medios de comunicación necesarios para el ejercicio de la supervisión por parte de las enfermeras, vio también por conveniente señalar los conocimientos que deben tener las supervisoras para impartir a su vez conocimientos a los supervisados. Sus resultados fueron la consolidación de la descripción de los datos obtenidos, y haciendo una pre calificación y posterior clasificación sobre los aspectos cognitivos que debe tener el supervisor, aspectos que validen el perfil del supervisor. La principal conclusión producto de la investigación realizada por Pablo y según él explica es que se hicieron los hallazgos necesarios para poder fundamentar la conformación de un perfil profesional de enfermería idóneo para poder ejercer la supervisión. Esta es una investigación en mi criterio muy importante, con tan solo el hecho de querer determinar el perfil del enfermero supervisor, basándose en el conocimiento que estos tienen sobre la función que ejecutan, es un avance con bases cognitivas y técnicas, que de hecho deja un precedente para continuar haciendo investigaciones que permitan concretar un perfil del supervisor de enfermería que garantice la calidad del cuidado y que al contrastarla con nuestros resultados, aunque visto el problema de diferentes ángulos existe una clara coincidencia en la búsqueda de un perfil idóneo para ejercer la supervisión en enfermería tal como lo hemos explorado con la dimensión formación académica en la variable 1.

La **Justificación** en este estudio es pertinente porque buscamos desde una perspectiva practica buscar la utilidad de la supervisión de enfermería a partir del análisis para resolver el problema

a partir de los resultados, la justificamos **Teóricamente**, porque se discutió con otros trabajos respecto a que la supervisión no se puede manejar en forma improvisada y que se debe manejar como parte del proceso administrativo, este trabajo nos permitió como consecuencia de sus resultados elaborar el perfil de la enfermera supervisora para el HSMSI, tiene una justificación **Metodológica** pues nuestro instrumento fue validado con la prueba de chi cuadro de Pearson y puede servir para trabajos similares. **Justificación Social** comprobadas la hipótesis la investigación servirá para hacer propuestas para mejora de las condiciones de la supervisión, lo que dará satisfacción a los enfermeros y en consecuencia a los pacientes.

Los Objetivos Se plantearon en concordancia con los problemas planteados así, el **Objetivo General** que fue Analizar cómo es la Supervisión en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, buscando conocer si la supervisión es eficiente o no, dos objetivos específicos uno por cada variable **OE1** Determinar si las (os) enfermeras(os) supervisores cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020, objetivo que se cumplió trabajando con las dimensiones: Formación Académica y Línea de Carrera, **OE2** Calificar la Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020, que se trabajó en función a dos dimensiones de la variable 2 una la confiabilidad y la otra sobre actitud., se cumplieron los objetivos determinando por los resultados que la supervisión en enfermería es deficiente como consecuencia de que las enfermeras no tienen el perfil para la función y que la percepción sobre la supervisión es mala, dando lugar al cumplimiento de las hipótesis propuestas

La **Estrategia Metodológica** oriento la investigación con un **enfoque cuantitativo** que permitió recolectar los datos de las dos variables con intervención de la estadística para establecer con exactitud el perfil de los enfermeros supervisores y en la percepción de los enfermeros sobre la supervisión, el **Tipo de Investigación es la básica o pura**, el **nivel de investigación fue el descriptivo** que permitió conocer cómo es la supervisión en el departamento de enfermería en el HSMSI a través de las variables perfil de supervisores y percepción de los enfermeros sobre supervisión, **el diseño de la investigación no experimental, transversal y descriptivo** lo que nos permitió recolectar los datos en un solo momento de la realidad actual de la supervisión en el departamento de enfermería del HSMSI; la **Población** Nuestra unidad de análisis es la población de enfermeras y enfermeros asistenciales y supervisores del Departamento de Enfermería del HSMSI, cuya condición es nombrado o con contrato indefinido, **la muestra** fue representativa, probabilística todos con la misma oportunidad de ser elegidos, se aplicó el **muestreo** aleatorio simple (azar); respecto a las **Técnicas de Recolección de Datos Para la Variable 1:** Perfil de Enfermeras(os) supervisoras(es) en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020 con una la técnica fue el **Análisis Documental**, referido a documentos institucionales y Currículo Vitae (CV) de las Supervisoras a través de una

Ficha de Recolección de Datos como instrumento, para la **Variable 2:** Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020, se recurrió a la Encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario estructurado.

Los **Resultados** fue el producto de la información obtenida a través del procesamiento de datos con la Estadística Descriptiva con el Programa SPSS versión 25, permitió procesar los datos obtenidos y distinguir las características generales de las variables estudiadas, se organizó y simplificó la descripción de la información, la misma que presentamos a través de 24 tablas y 20 gráficos estadísticos de frecuencia que representan los valores obtenidos, facilitando la interpretación de los resultados.

La Estimación de la Fiabilidad del instrumento de la investigación sobre Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMSI-2020, se hizo con el tipo de la Consistencia Interna con Alfa de Cronbach Estandarizado, buscando la correlación entre los elementos.

La comprobación de la hipótesis se hizo con la estadística descriptiva debido a que la información que se buscó fue de la muestra y no de la población, se trabajó con la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado de Pearson, con tablas cruzadas con más de dos elementos de 2×2 , el cruce se dio entre los 4 elementos de la dimensión confiabilidad colocados en las filas y los 8 elementos de la dimensión actitud colocados en las columnas. Con un nivel de significancia del 5% y con un grado de libertad de 1, que determinaría el límite del nivel de aceptación y la significación asintótica bilateral, sometiendo estos datos a la comprobación en la Tabla de distribución del Chi Cuadrado, encontrando la zona de rechazo para hipótesis nula en consecuencia la aceptación de las hipótesis propuestas..

La Discusión de los principales resultados se ha estructurado en tres partes, una que enfrenta el objetivo principal con las bases teóricas científicas, la base filosófica y la base legal, otra que relaciona la variable 1 Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, confrontando los resultados de las dimensiones formación académica y línea de carrera con documento de gestión como MOF, CAP y Cuadro de Asignación de Funciones del MINSA, cuya comprobación se hizo con el método del Análisis de Datos No Cuantificados y la tercera que relaciona la variable 2 de la investigación Percepción de las enfermeras(os) sobre la supervisión en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020 comprobada con la prueba de Chi Cuadrado de Pearson, variable que se discutió con los antecedentes sobre percepción.

II METODOLOGÍA

Perfil de Enfermeras Supervisoras y Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica en el 2020, es el nombre de la presente investigación que tuvo un enfoque cuantitativo, orientó la investigación, permitió recolectar y procesar datos de 30 casos en estudio todos aceptados estadísticamente, se trabajó con dos variables cada una con su propio instrumento a su vez cada instrumento con 2 dimensiones. Las dos variables de la investigación, se midieron numéricamente con intervención de la estadística descriptiva para establecer con exactitud el perfil de los enfermeros supervisores y en la percepción de los enfermeros sobre las supervisoras. Los datos se procesaron con el paquete estadístico SPSS 25.

2.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de Investigación

La Investigación Básica o Pura, es la que orientó este estudio y permitió obtener información real sobre el perfil de los supervisores y la percepción que tienen de las supervisoras las enfermeras y enfermeros que laboran en el Departamento de Enfermería en el HSMSI, con los resultados buscamos que se conozca la realidad administrativa en la etapa del control y por ende la realidad por la que atraviesa la supervisión en enfermería en la institución de salud donde se hizo el estudio, no pretendemos cambiar de inmediato esta realidad pero si dejaremos un precedente teórico científico para iniciar un cambio, el que esperamos sea progresivo para el desarrollo y modernización en la administración de enfermería.

2.1.2 Nivel de la Investigación

Requerimos de dos niveles de investigación:

- El nivel de investigación fue el descriptivo, que nos permitió responder cómo es la supervisión en el departamento de enfermería en el HSMSI a través de las variables perfil de supervisores y percepción de los enfermeros sobre ellos. Este nivel de investigación estadística contribuyó con obtener datos sobre las variables descritas.
- Con el nivel de investigación correlacional tuvimos la oportunidad de poder relacionar los elementos de los instrumentos entre sí y comprobar la consistencia interna de los elementos definiendo la fiabilidad de los mismos.

2.1.3 Diseño de la Investigación.

Al pretender relacionar el fenómeno de la supervisión en el departamento de enfermería del HSMSI con las características de la realidad, nos ajustamos al diseño no experimental, transversal y descriptivo llamado también diseño simple, recolectando los datos de cada caso en un solo momento a través del cuestionario como instrumento.

2.2 Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

Nuestra unidad de análisis fue la población de enfermeras(os) asistenciales y supervisoras que dependen directamente del Departamento de Enfermería del HSMSI, cuya condición es ser nombrado o con contrato indefinido, y la población activa en estudio en el año 2020, y responde al total de enfermeras y enfermeros, constituyéndose en un universo homogéneo y finito, dado que todos son enfermeros profesionales y asistenciales, con la misma condición laboral.

La población total o el universo poblacional es de 87 enfermeras asistenciales.

2.2.2 Muestra

La muestra es verdaderamente representativa por ser una muestra probabilística puesto que todas y todos los enfermeros asistenciales nombrados o con contrato indefinido tuvieron la misma oportunidad de ser encuestados, se determinó que la muestra sería por porcentajes, tomando en cuenta que la población no supera los 100 enfermeras/os y por la imposibilidad de contactar a muchos de ellos por el tema del aislamiento a consecuencia de la Pandemia por el COVID 19 por encontrarse de licencia y han sido en este año 2021 reemplazados momentáneamente por enfermeras/os nuevos, es así que trabajamos con un 37% de la población, cuidando de esta manera no caer en una muestra pequeña, sumando para nuestro estudio 30 casos de 81 enfermeras/os asistenciales todos elegibles, lo que nos permitió contar con licenciadas/os en enfermería que conocen la realidad en el Departamento de Enfermería respecto a la supervisión en el HSMSI.

- **Criterios de Inclusión:** todas/os los enfermeros asistenciales nombrados o con contrato indefinido
- **Criterios de Exclusión:** La enfermera jefa del departamento, las 5 enfermeras supervisoras y las/os enfermeras/os que no deseen ser encuestadas/os.

Contamos con una muestra de 30 casos de 81.

2.2.3 Muestreo

El método utilizado fue el aleatorio simple y por conveniencia donde hemos seleccionado los casos que se encontraban disponibles y a nuestro acceso, es así que se encuestó a 19 enfermeras en 2 visitas inopinadas a los servicios de hospitalización del HSMSI, 8 encuestas por vía virtual y 3 encuestas en visitas a domicilio. Fue importante para obtener información real que las encuestas fueran anónimas es decir conseguir información no segada por temor de los encuestados a ser reconocidos, por lo que cada encuestado, sacó de un folder la encuesta de un bloque de encuestas y ellos mismos introdujeron al sobre del bloque de encuestas ya llenadas, de tal forma que el encuestador no identificó la encuesta realizada.

2.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Se tuvo una técnica y un instrumento para cada variable de la investigación, así tenemos:

2.3.1 Variable 1 con dos dimensiones

Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el HSMSI-2020:

La Técnica fue el Análisis Documental y el Instrumento una Ficha para Recolectar Datos

Dimensión Perfil Profesional: Nos permitió conocer la formación académica de las supervisoras que avalaría el ejercicio de la función.

La información requerida para evaluar esta dimensión tuvo 4 elementos que nos permitió:

- 1) Saber si las supervisoras tenían especialidad en enfermería
- 2) Saber si las supervisoras tienen especialidad en áreas de administración en enfermería
- 3) Saber si las supervisoras tienen maestría en enfermería, administración y/o supervisión
- 4) Saber si las enfermeras han llevado cursos de postgrado y/o diplomados en supervisión de enfermería

Dimensión Línea de Carrera: Que nos permitió conocer si las enfermeras cumplen el requisito en tiempo de trabajo y experiencia, para ser supervisoras y si estas plazas de supervisoras están avaladas por los documentos de gestión del HSMSI en la estructura orgánica del departamento de enfermería, para ello se consultó:

- 1) **El Manual de Organización y Funciones del Departamento de Enfermería:** Se recabó información y se determinó si en la estructura del Departamento de Enfermería está considerada la función de supervisión en consecuencia si el MOF avala la presencia de supervisoras en este departamento.
- 2) **El Cuadro de Asignación de Personal:** Se recabó información y se determinó si en el CAP están consideradas las plazas de supervisoras y si están presupuestadas o previstas.

3) El Clasificador de Cargos del MINSA: Que nos permitió conocer si el MINSA tiene en su clasificador de cargos, el de supervisión en enfermería.

Los datos obtenidos para esta variable Perfil de Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del HSMSI - 2020 en sus dos dimensiones: Formación Académica y Línea de Carrera, no pudieron ser cuantificados, por ser solo 5 casos y 7 elementos para las dos dimensiones, de tal forma que la información obtenida dio 0 como constante por tener en los 5 casos respuestas iguales no reflejando diferencia entre uno y otro, por lo que se optó para su interpretación el Análisis de los Datos no Cuantificados. La información obtenida se utilizó en el análisis e interpretación sin tener en cuenta si han sido o no cuantificados en todos los aspectos, cumpliendo una función importante que ayudo a definir si las enfermeras supervisoras cumplen o no con el perfil requerido, y poder sustentar la hipótesis planteada.

2.3.2 Variable 2 con dos dimensiones

Percepción de las Enfermeras/os sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el HSMSI-2020:

Se uso la técnica de la Encuesta, el instrumento fue el Cuestionario, que permitió recoger información directa de cada encuestada/o sobre la percepción de los supervisados respecto a las enfermeras supervisoras, en un cuestionario inicialmente de 20 preguntas que fueron sometidas a la estadística descriptiva, preguntas objetivas cerradas con respuestas dicotómicas de si y no, constituyéndose en los 20 ítems analizados, entre las 2 dimensiones 10 para cada dimensión. El SPSS 25 determino que las estadísticas basadas en la matriz inversa no se pudieron calcular y se visualizaron como valores perdidos en el sistema, cada una de las variables de componente siguiente tiene una covarianza cero o aproximadamente 0 y se ha eliminado de la escala; tal es así que:

- En la Dimensión Confiabilidad se eliminaron de la escala 6 preguntas (elementos)
 - 1) Según su conocimiento ¿sabe si las enfermeras supervisoras tiene formación académica para esa función?
 - 2) ¿Considera necesario que la institución capacite a las supervisoras y las avale con documentos respectivos para realizar esa función?
 - 3) ¿Las supervisoras cumplen siempre con realizar la supervisión?
 - 4) ¿Las supervisoras se limitan solo a verificar asistencia y cubrir ausencias?
 - 5) ¿Las supervisoras cumplen labor asistencial y de supervisión al mismo tiempo?
 - 6) ¿Qué le incomoda de la supervisión? que lo muevan de su servicio cuando falta personal, que muevan al personal técnico cuando falta personal en otro servicio, que o apoyen cuando hay demasiado trabajo.
- Quedando 4 elementos

- 1) ¿Las enfermeras están capacitadas para la función de supervisoras?
 - 2) ¿La supervisión que recibe es de enseñanza -aprendizaje?
 - 3) ¿Mejora el trabajo con la supervisión?
 - 4) ¿Considera necesaria la supervisión en el contexto que se realiza?
- En la Dimensión Actitud se eliminaron dos preguntas(elementos)
 - 1) Las supervisoras tienen facilidad para contactar con Ud. o solo miran y observan
 - 2) Las supervisoras son veraces siempre
 - Quedando 8 elementos
 - 1) ¿Las supervisoras son empáticas?
 - 2) ¿Las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan?
 - 3) ¿Las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados?
 - 4) ¿Las supervisoras resuelven los problemas en forma asertiva?
 - 5) ¿Las supervisoras tienen actitud de líder?
 - 6) ¿Las supervisoras dedican el tiempo necesario para la supervisión?
 - 7) ¿Las supervisoras propician el trabajo en equipo?
 - 8) ¿Las supervisoras proponen mejoras en el servicio?

La eliminación de preguntas en ambas dimensiones de la escala no alteró los resultados esperados para el cumplimiento de los objetivos y la comprobación de hipótesis.

Las preguntas aceptadas e incluidas en el sistema, nos permitió conocer a través de la opinión de las enfermeras(os) del departamento de enfermería del HSMSI el perfil de las supervisoras a través de su formación académica y su línea de carrera, así como conocer la percepción de los supervisados a través de la confiabilidad y su actitud.

2.4 Estimación de la Fiabilidad del Instrumento

2.4.1 La estimación de la fiabilidad del instrumento de la investigación sobre Perfil de las Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMSI-2020, se hizo a través del Análisis de Datos Cuantificados, dado que los casos estudiados eran solo 5 y que en la mayoría de resultados su frecuencia fue una constante, no habiendo diferencia entre un caso y otro.

2.4.2 La estimación de la fiabilidad del instrumento de la investigación sobre Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMSI-2020, se hizo con el tipo de la Consistencia Interna con Alfa de Cronbach Estandarizado, buscando la correlación entre los elementos.

Los elementos sometidos a la prueba fueron 12, 4 de la dimensión confiabilidad y 8 de la dimensión actitud.

2.5 Comprobación de la Hipótesis

La comprobación de la hipótesis se hizo con la estadística descriptiva debido a que la información que se buscó fue de la muestra y no de la población, se trabajó con la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado de Pearson, con tablas cruzadas con más de dos elementos de 2×2 . El cruce se dio entre los 4 elementos de la dimensión confiabilidad colocados en las filas y los 8 elementos de la dimensión actitud colocados en las columnas. Con un nivel de significancia del 5% y con un grado de libertad de 1, que determinaría el límite del nivel de aceptación y la significación asintótica bilateral, sometiendo estos datos a la comprobación en la Tabla de distribución del Chi Cuadrado, buscando encontrar la zona de rechazo o aceptación de las hipótesis.

III RESULTADOS

La información obtenida a través de la Estadística Descriptiva como técnica utilizada para el tratamiento de los datos, que se trabajó con el Programa SPSS versión 25, permitió procesar los datos obtenidos y distinguir las características generales de las variables estudiadas, se organizó y simplificó la descripción de la información, la misma que presentamos a través de tablas y gráficos estadísticos de frecuencia que representan los valores obtenidos, facilitando la interpretación de los resultados.

La presentación de los resultados, se hizo en primera instancia los datos generales por cada variable del estudio, y en ese marco se discrimino por cada dimensión de cada variable, es así que:

- 1.** En la variable 1 Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica -2020, se trabajó con:
 - A.** La Dimensión Formación Académica con 5 casos (supervisoras) y 4 elementos (ítems investigados); esta dimensión nos dio información clara sobre los estudios de las supervisoras para poder demostrar sus competencias en el ejercicio de la supervisión.
 - B.** La Dimensión Línea de Carrera con 5 casos (supervisoras) y 5 elementos (ítems investigados); esta dimensión nos dio información precisa sobre el tiempo de experiencia como enfermeras y como enfermeras supervisoras, así también fue importante encontrar con esta dimensión si en los documentos de gestión como el MOF, el CAP del HSMSI y el Clasificador de Cargos del MINSA, considera en su estructura el cargo de Supervisora Asistencial de Enfermería
- 2.** En la variable 2 Percepción de las Enfermeras/os sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica – 2020, se trabajó con:
 - A.** La Dimensión Confiabilidad con 30 casos (enfermeras/os encuestados) y 4 elementos (preguntas del cuestionario), esta dimensión nos permitió valorar si la supervisión es confiable.
 - B.** La Dimensión Actitud con 30 casos (enfermeras/os encuestados) y 8 elementos (preguntas del cuestionario), esta dimensión nos permitió valorar el comportamiento profesional como enfermeras supervisoras.

3.2.1 Datos Generales

Tabla 1

Edad y Sexo de los Encuestados

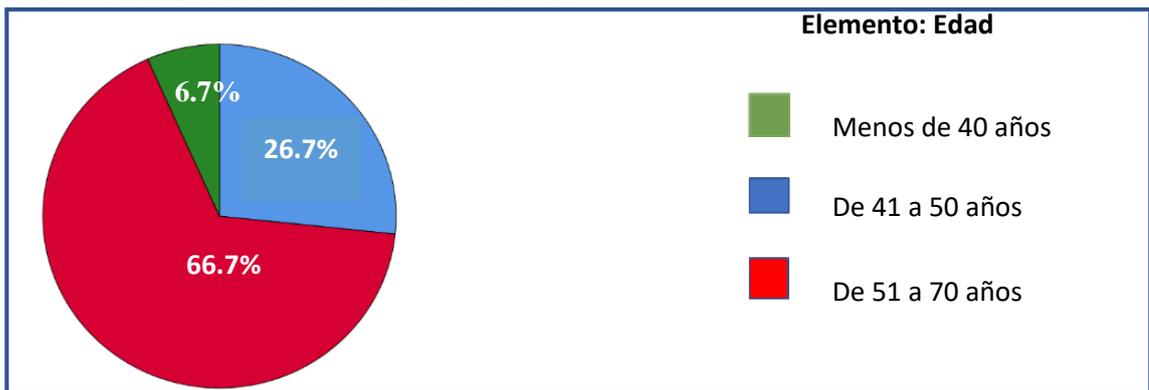
| | N | Media | Desviación | Mediana | Moda | Máximo | Mínimo |
|----------------------|----|-------|------------|---------|------|--------|--------|
| Edad N válido | 30 | 1,03 | ,183 | 1,00 | 1 | 2 | 1 |
| | | | | | | | |
| | N | Media | Desviación | Mediana | Moda | Máximo | Mínimo |
| Sexo N válido | 30 | 1,03 | ,183 | 1,00 | 1 | 2 | 1 |
| | | | | | | | |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros respecto a la Percepción de las Enfermeras(os) sobre la Supervisión en el Departamento de Enfermería en el HSMSI-2020

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 1

Datos Generales: Edad de las Encuestadas/dos



Interpretación: La mayor población de encuestados se encuentra entre los 51 y 70 años de edad con un 66.7% que representa a 20 enfermeros, de 31 a 50 años de edad un 26.7% que representa 8 encuestados y hasta 30 años un 6.7% que representa a 2 enfermeros. Los resultados muestran que la mayor parte de población de enfermeras y enfermeros es población adulta y adulta mayor.

Gráfico 2. Datos Generales: Sexo de las Enfermeras(os) Encuestadas(os)



Interpretación: La mayor población de encuestados fue: sexo femenino alcanzando un 96.7% y el 3.3% es de sexo masculino, lo que representa un varón y 29 mujeres dentro de la muestra de 30 enfermeros.

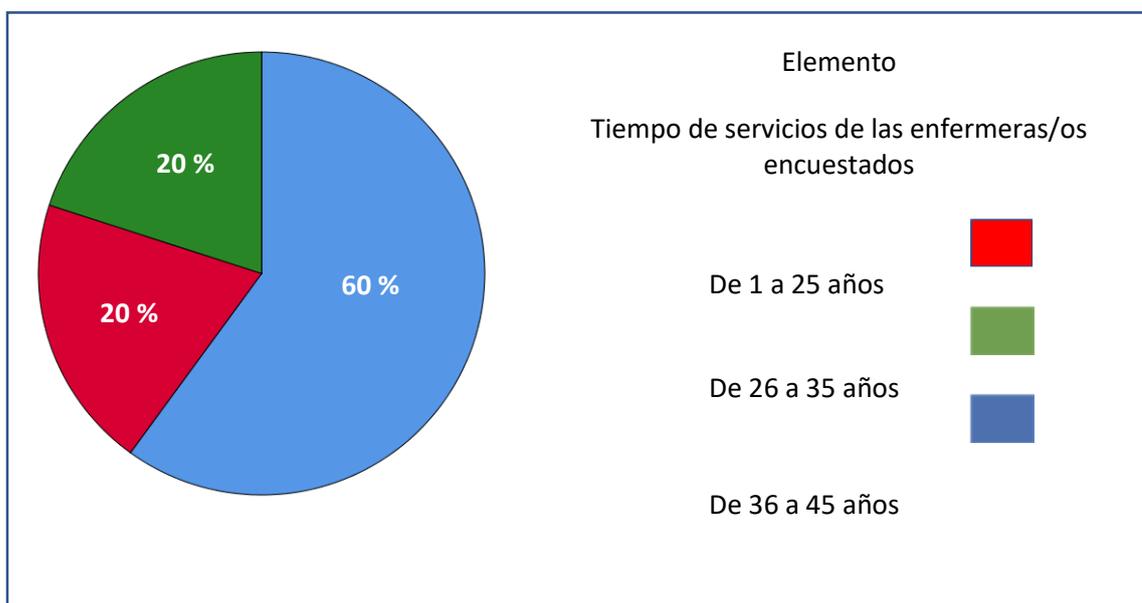
Tabla 2
Tiempo de Servicios de Enfermeras/os Encuestadas/os

| Tiempo de servicio de enfermeras/os encuestadas/os | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | 1 a 25 años | 18 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| | 26 a 35 años | 6 | 20.0 | 20.0 | 80.0 |
| Válido | 36 a 46 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Instrumento N° 1 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre la supervisión.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 3
Datos Generales: Tiempo de Servicios de las Enfermeras/os Encuestadas/dos



Interpretación: La mayor población de encuestados esta entre los 36 a 45 años de servicios alcanzando un 60.0 %, mientras que un 20% representa a los encuestados entre los 26 a 35 años, y el otro 20 % tiene entre 1 y 25 años de servicio totalizando la muestra de 30 enfermeros, lo que significa que la mayor parte de respuestas viene de enfermeras y enfermeros que en su línea de carrera han alcanzado el máximo el nivel XIV y conocen bien la realidad de la supervisión en el departamento de enfermería del HSMSI

3.1 Resultados de la Variable 1 de la Investigación: Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el HSMI – 2020

Tabla 3.

Dimensión: Formación Académica 5 casos y 4 elementos

| Especialidad en Enfermería | | | | | |
|----------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nº | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| Especialidad en Administración en Áreas de Enfermería | | | | | |
|-------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nº | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

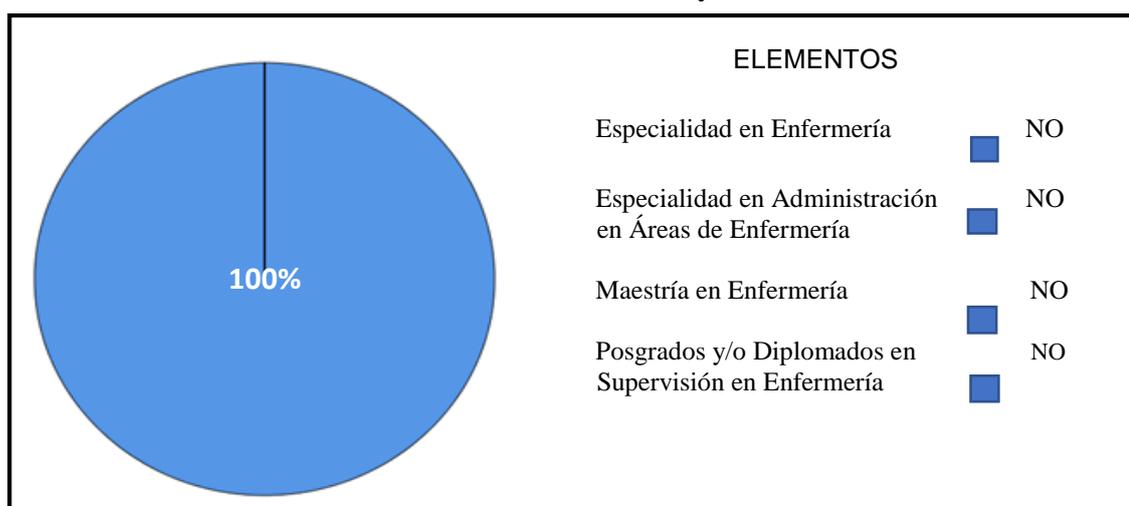
| Maestría en Enfermería | | | | | |
|------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nº | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| Posgrados y/o Diplomados en Supervisión en Enfermería | | | | | |
|-------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nº | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Instrumento 1 - Ficha de Datos - Variable Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMI-2020. Resultado: La estadística descriptiva acepta los 30 casos, proceso la información al 100%. **Elaboración:** Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 4

Variable 1- Dimensión: Formación Académica 5 casos y 4 elementos



Interpretación: Con la estadística y análisis descriptivo por frecuencias en SPSS 25, se determina que la frecuencia de los 4 elementos se constituye es una constante, con el 100% de respuestas “No”, lo que indica que ninguna de las 5 supervisoras tiene formación académica respecto a especialidades y maestrías, ni capacitación con cursos de posgrado y/o diplomados para ejercer la supervisión, deduciendo que ninguna tiene formación académica para ejercer la función de supervisora.

Tabla 4
Dimensión: Línea de Carrera 5 casos y 2 elementos

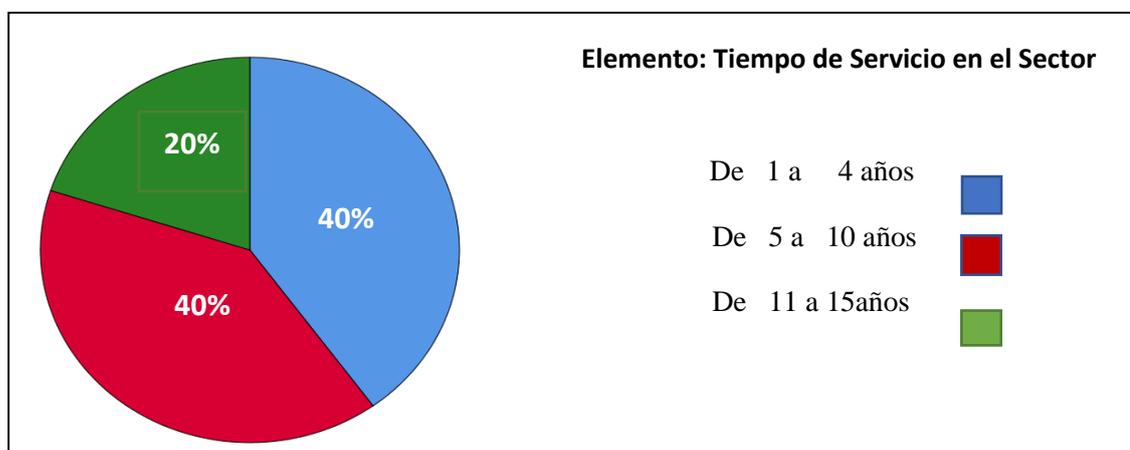
| Tiempo de Servicio en el Sector | | | | | |
|---------------------------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Valido | 5 | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| Cargos de Responsabilidad | | | | | |
|---------------------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | 5 | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Instrumento 1 - Ficha de Datos - Variable Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMMSI-2020. Resultado: La estadística descriptiva acepta los 30 casos, proceso la información al 100%. **Elaboración:** Ramírez Borja, Hilda

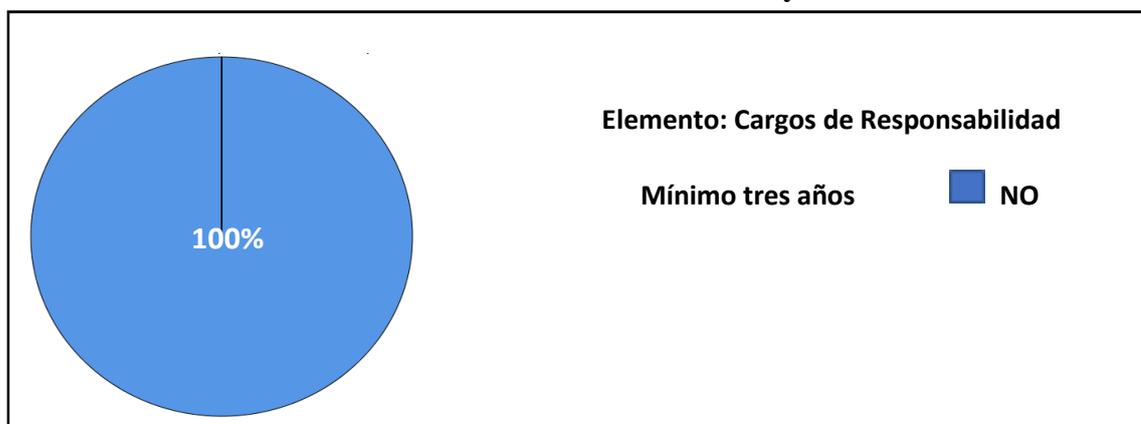
Gráfico 5

Variable 1: Dimensión: Línea de Carrera- 5 casos y 1 elemento



Interpretación: Con la estadística y análisis descriptivo por frecuencias en SPSS 25, 2 casos que representan el 40% tienen entre 1 y 4 años de servicios en el sector, 2 casos que representan el 40% tienen entre 5 y 10 años de servicio en el sector y 1 caso que representa el 20% tiene entre 11 y 15 años, lo que significa que las supervisoras son relativamente jóvenes y están en el inicio de la carrera administrativa, no teniendo el requisito en tiempo para ejercer la supervisión

Gráfico 6 Variable 1 - Dimensión: Línea de Carrera – 5 casos y 1 elemento



Interpretación: Con la estadística y análisis descriptivo por frecuencias en SPSS 25, la frecuencia en Cargos de Responsabilidad se constituye en una constante, debido a que los 5 casos no han tenido cargos de responsabilidad en el departamento de enfermería en el HSMMSI, lo que significa que las supervisoras no cumplieron el requisito de tener 3 años como mínimo de experiencia en cargos de responsabilidad.

Tabla 5
Variable 1 - Dimensión: Línea de Carrera – 5 casos y 3 elementos

| El Cargo de Supervisora está o no en el MOF del departamento de Enfermería | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | No | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

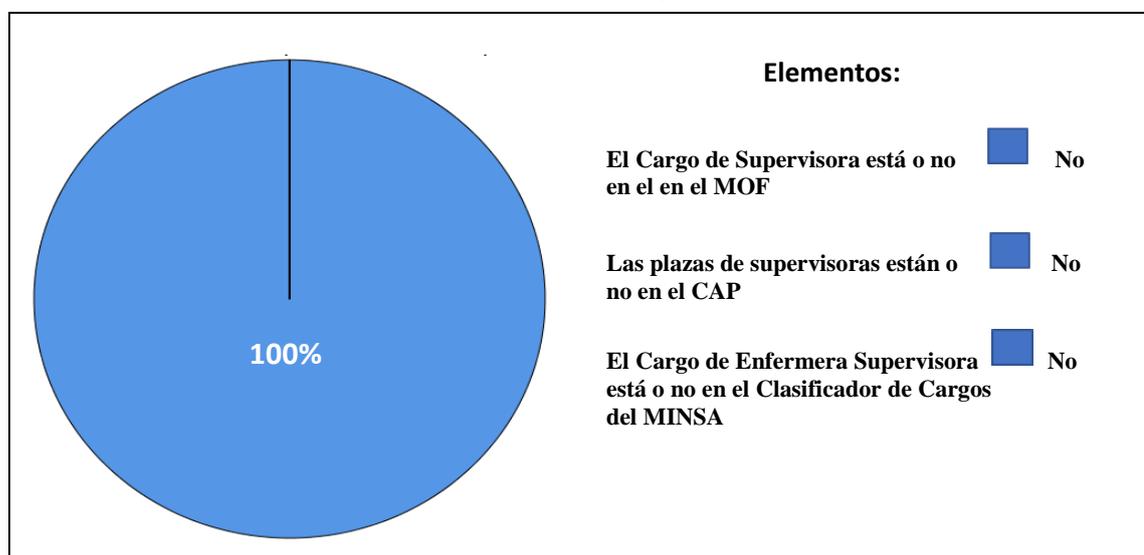
| Las plazas de supervisoras están o no en el CAP | | | | | |
|--------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | No | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| El Cargo de Enfermera Supervisora está o no en el Clasificador de cargos del MINSA | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | No | 5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Instrumento 1 - Ficha de Datos - Variable Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMSI-2020. Resultado: La estadística descriptiva acepta los 30 casos, proceso la información al 100%. **Elaboración:** Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 7

Variable 1 - Dimensión: Línea de Carrera – 5 casos y 3 elementos



Interpretación: Con la estadística y análisis descriptivo por frecuencias en SPSS 25, en los 5 casos los 3 elementos muestran la frecuencia como una constante, teniendo el 100% de respuestas “No”, lo que significa que en el HSMSI el MOF del departamento de enfermería no consiga la plaza de supervisora, el CAP no tiene plazas de supervisoras de enfermería ocupadas ni previstas y Clasificador de Cargos del MINSA no consigna el Cargo de Supervisora en Enfermería, este resultado nos permite deducir que se realiza la función supervisión en enfermería sin que existan las plazas, dado que se considera en los documentos se gestión que avalarían la función.

3.2 Resultados de la Variable 2 de la Investigación

Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el HSMSI – 2020 - 30 casos y 4 elementos

Tabla 6

Dimensión Confiabilidad: Determinar si las enfermeras supervisoras están capacitadas para esa función

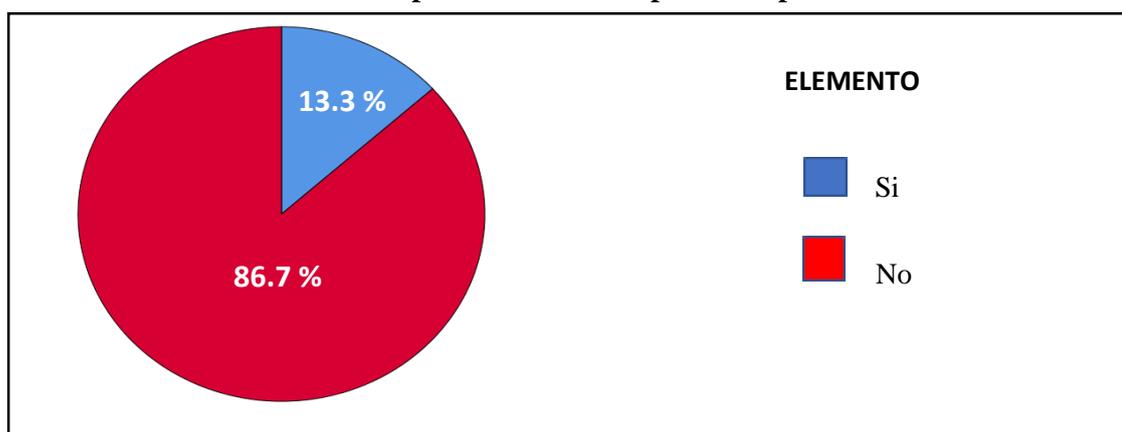
| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|---------|------------|----------------------------|-------------------|----------------------|------------------|--------|--------|
| ¿Las enfermeras están capacitadas para realizar supervisión? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | |
| Válido | Si | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 | | | |
| | No | 26 | 86.7 | 86.7 | 100,0 | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdido | 0 | 1,87 | 2,00 | 2 | ,346 | 1 | 2 |
| | | | ,063 | | | | | |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 8

Determinar si las enfermeras supervisoras están capacitadas para la función



Interpretación: El 86.7 % de casos, considera que las supervisoras no están capacitadas para ejercer la supervisión mientras que el 13.3 % considera que si, lo que determina por la opinión de la mayoría, que las enfermeras supervisoras no están capacitadas para ejercer la supervisión en el departamento de enfermería del HSMSI

Tabla 7

Dimensión Confiabilidad: Determinar si la supervisión que recibe es de enseñanza aprendizaje

| Frecuencia y Porcentajes | | | | | |
|---------------------------------------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| ¿La Supervisión que recibe es de enseñanza aprendizaje? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
| Válido | Si | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| | No | 26 | 86.7 | 86.7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

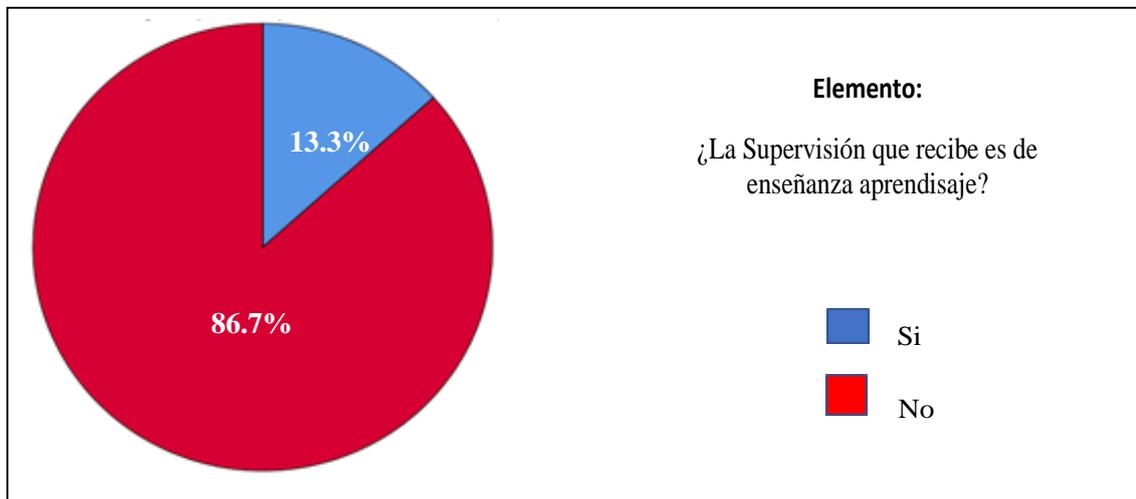
| Estadísticos | | | | | | | | | |
|--------------|----------|----|-------|----------------------------|---------|------|------------------|--------|--------|
| N | Válido | 30 | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | 1.87 | ,063 | 2,00 | 2 | ,346 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 9

Dimensión: Confiabilidad Determinar si la supervisión que reciben los enfermeros es de enseñanza aprendizaje



Interpretación: El 13.3 % de casos, opina que la supervisión que reciben es de enseñanza aprendizaje mientras que el 86,7% considera que no, con este resultado se determina que las enfermeras supervisoras no brindan supervisión de enseñanza aprendizaje en el departamento de enfermería del HSMSI.

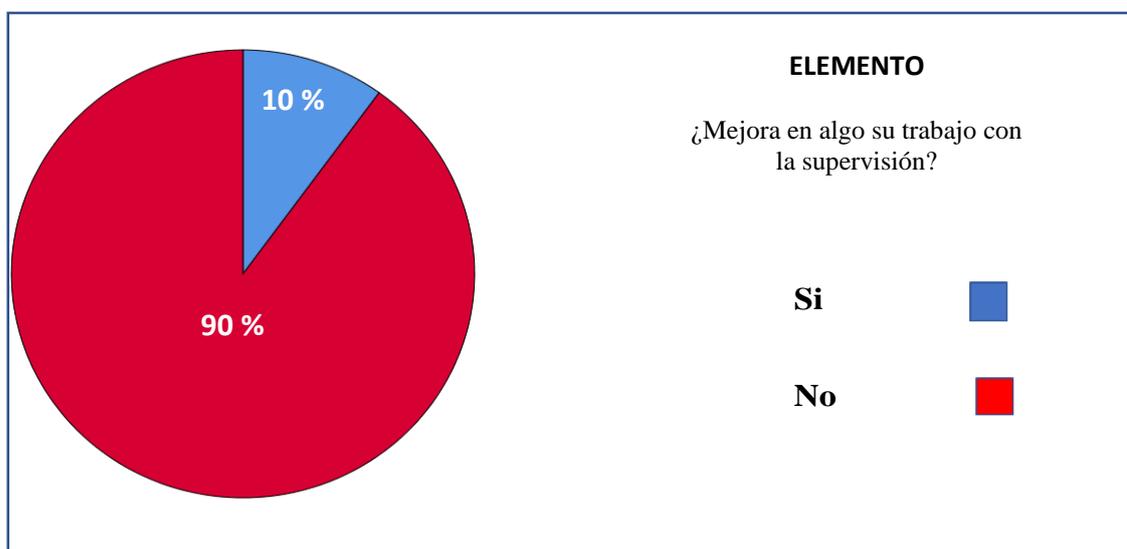
Tabla 8
Dimensión Confiabilidad: Determinar si su trabajo mejora en algo con la supervisión

| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|--------------------------|----------|------------------------------------------------|-------|----------------------------|------------|-------------------|----------------------|--------|--------|
| | | ¿Mejora en algo su trabajo con la supervisión? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | |
| Válido | Si | | | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | | |
| | No | | | 27 | 90.0 | 90.0 | 100,0 | | |
| | Total | | | 30 | 100,0 | 100,0 | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Media | Error Estándar de la Media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | 1,90 | 0,56 | 2,00 | 2 | ,305 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 10.
Determinar si la supervisión que reciben las enfermeras/os mejora en algo su trabajo



Interpretación: El 90.0 % de casos, opinan que la supervisión no mejora su trabajo mientras que el 10.0 % considera que si, de lo que se desprende que las enfermeras(os) del departamento de enfermería del HSMSI, opinan que su trabajo no mejora con la supervisión.

Tabla 9

Dimensión Confiabilidad: Determinar si es necesaria la supervisión en el contexto que se realiza

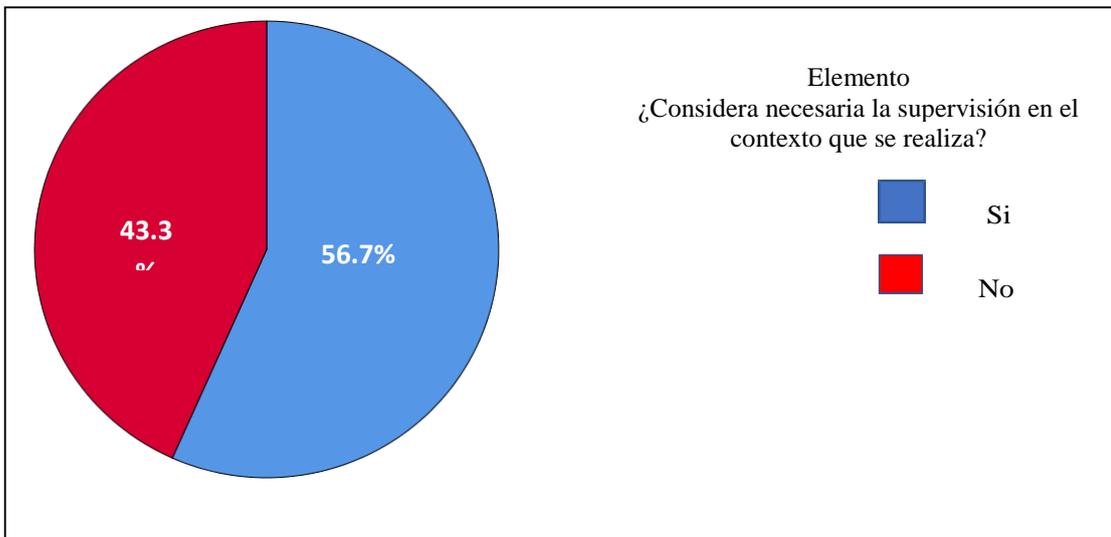
| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|----------------------------|----------------------|------|------------------|--------|--------|
| ¿Considera necesaria la supervisión en el contexto que se realiza? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | | |
| Válido | Si | 17 | 56.7 | 56.7 | 56.7 | | | | |
| | No | 13 | 43.3 | 43.3 | 100,0 | | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | 1,43 | 0,92 | 1,00 | 1 | ,504 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 11

Dimensión Confiabilidad: Determinar si es necesaria la supervisión en el contexto que se realiza



Interpretación: El 56.7% de enfermeras/os encuestadas/os, opina que la supervisión si es necesaria, mientras que 43.3% considera que no, por lo que se determina que la supervisión si mejora su trabajo, en el departamento de enfermería del HSMSI

3.2.3 Dimensión Actitud: 30 casos y 8 elementos

Tabla 10

Dimensión actitud: Determinar si las supervisoras son empáticas

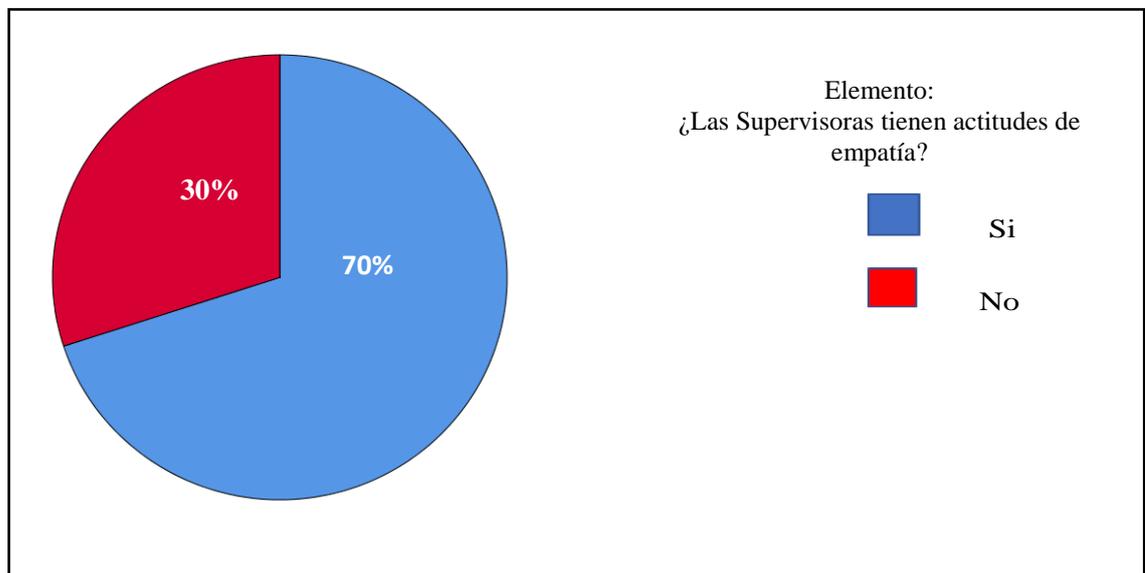
| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------|------------|------------|----------------------------|----------------------|------|------------------|--------|--------|
| ¿Las Supervisoras son empáticas? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | | | | |
| Válido | Si | 21 | 70.0 | 70.0 | 70.0 | | | | |
| | No | 9 | 30.0 | 30.0 | 100,0 | | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | 1.30 | 0,85 | 1,00 | 1 | 0,466 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 12

Dimensión actitud: Determinar si las supervisoras tienen actitudes de empatía



Interpretación: El 70.0% de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras son empáticas, mientras que el 30.0% considera no lo son, por lo que se determina las supervisoras del departamento de enfermería HSMSI son empáticas.

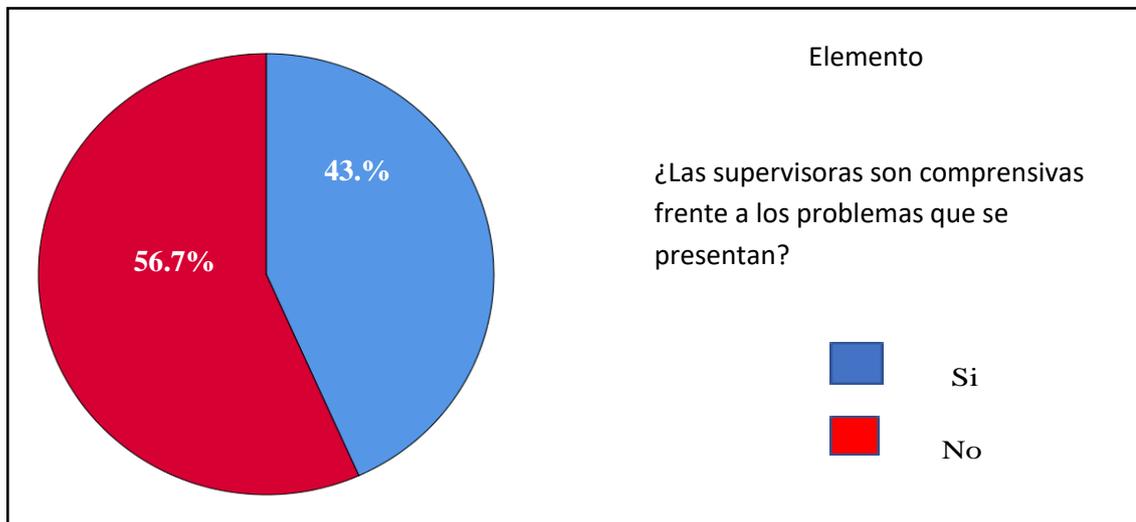
Tabla 11
Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan

| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|----------------------------|----------------------|------|------------------|--------|--------|
| ¿Las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | | |
| Válido | Si | 13 | 43.3 | 43.3 | 43.3 | | | | |
| | No | 17 | 56.7 | 56.7 | 100,0 | | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | 1.57 | ,0922 | 2,00 | 2 | ,504 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 1 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 13
Dimensión Actitud: Determinar si las Supervisoras son Comprensivas frente a los problemas que se presentan



Interpretación: El 43.3% de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan, mientras que el 56.7% consideran que no lo son, determinando en consecuencia que la mayoría de enfermeras/os del HSMSI opina que las supervisoras no son comprensivas frente a los problemas que se presentan.

Tabla 12

Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras apoyan las iniciativas de las y los supervisados

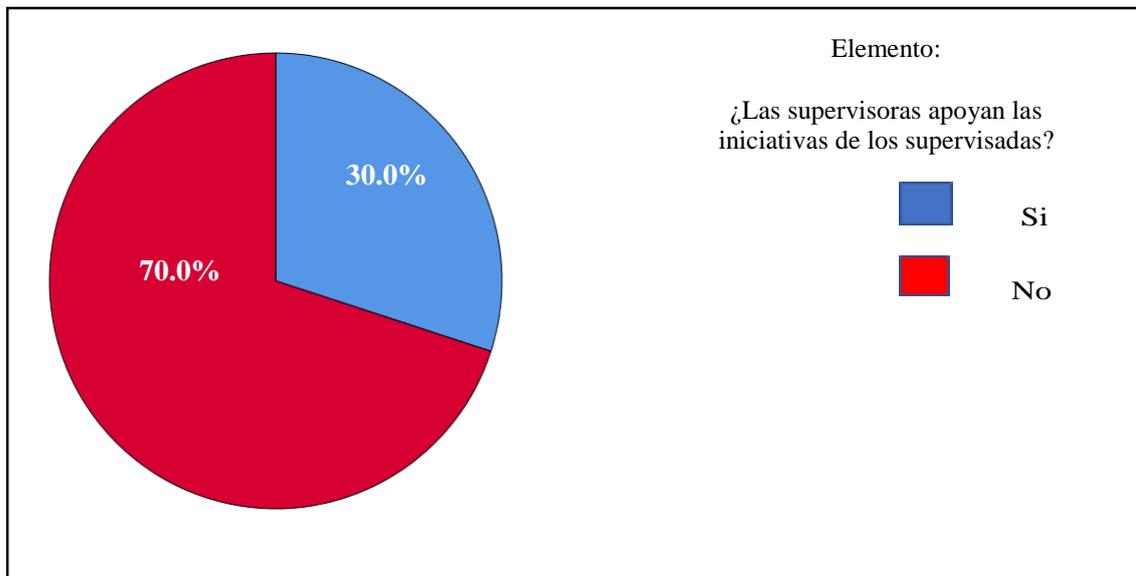
| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------|----------|----|------------|----------------------------|-------------------|----------------------|------------------|--------|--------|
| ¿Las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados? | | | | | | | | | |
| | | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | |
| Válido | Si | | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | | | |
| | No | | 21 | 70.0 | 70.0 | 100,0 | | | |
| | Total | | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | 1.70 | ,085 | 2.00 | 2 | ,466 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 1 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable perfil de enfermeras supervisoras y percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras, en el HSMSI.

Elaboración: La autora Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 14

Dimensión Actitud: ¿Determinar si Las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados?



Interpretación: El 30.0% de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados, mientras que el 70.0% consideran que no, determinándose en consecuencia que las supervisoras no apoyan las iniciativas de los supervisados en el departamento de enfermería del HSMSI.

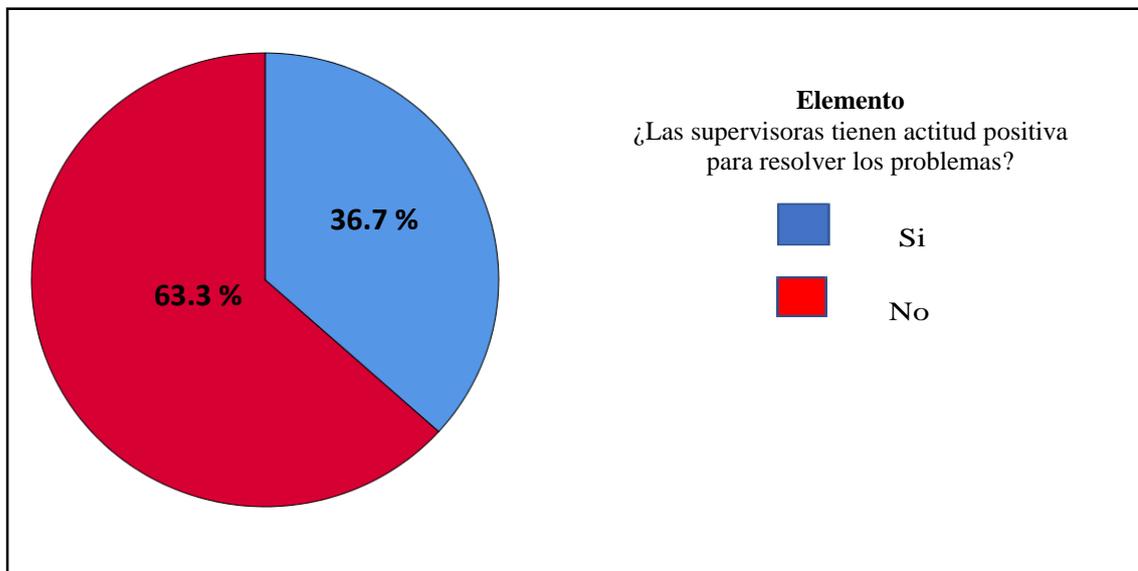
Tabla 13
Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras resuelven los Problemas en forma asertiva

| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|--------|----------|------------|----------------------------|-------------------|----------------------|------------------|--------|--------|
| ¿Las supervisoras resuelven los problemas en forma asertiva? | | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | |
| Válido | Si | | 11 | 36.7 | 36.7 | 36.7 | | | |
| | No | | 19 | 63.3 | 63.3 | 100,0 | | | |
| | Total | | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | Perdidos | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | 30 | 0 | 1.63 | ,089 | 2,00 | 1 | ,490 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras y a la Dimensión Actitud, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 15
Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras resuelven los problemas en forma en forma asertiva



Interpretación: El 63.3 % de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras no resuelven los problemas en forma asertiva, mientras que el 36.7 % considera que si, por lo que este resultado determina las supervisoras no resuelven los problemas en forma asertiva en el departamento de enfermería del HSMSI.

Tabla 14

Dimensión Actitud: Determinar si las supervisoras tienen liderazgo

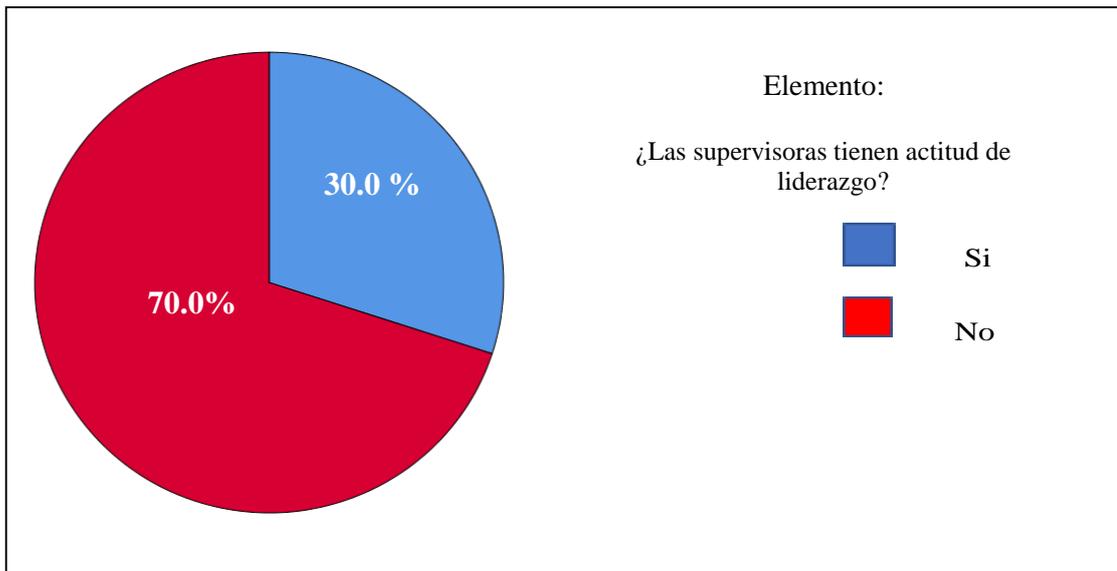
| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------|----------|------------|------------|----------------------------|----------------------|------|------------------|--------|--------|
| ¿Las supervisoras tienen actitud de liderazgo? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | | |
| Válido | Si | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | | | | |
| | No | 21 | 70.0 | 70.0 | 100,0 | | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | | | | | | | |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras y a la Dimensión Actitud, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 16

Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras tienen actitud de liderazgo?



Interpretación: El 70.0% de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras no tienen actitud de liderazgo, mientras que el 30.0% consideran que si la tienen, determinándose que las supervisoras no tienen actitud de liderazgo en el departamento de enfermería del HSMSI

Tabla 15.

Dimensión actitud: Determinar si las enfermeras supervisoras dedican el tiempo necesario para la supervisión

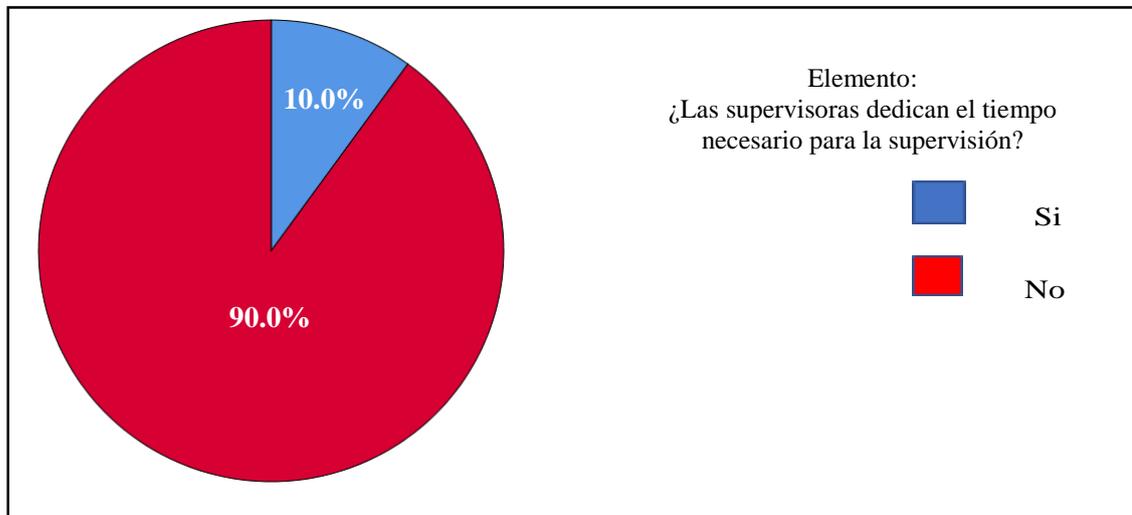
| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------|----------|------------|----------------------------|-------------------|----------------------|------------------|--------|--------|
| ¿Las supervisoras dedican el tiempo necesario para la supervisión? | | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | | | |
| Válido | Si | | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | | | |
| | No | | 27 | 90.0 | 90.0 | 100.0 | | | |
| | Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | Perdidos | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | 30 | 0 | 1.9 | ,056 | 2,00 | 2 | ,0305 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras y a la Dimensión Actitud, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 17.

Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras dedican el tiempo necesario para la supervisión?



Interpretación: El 90.0% de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras no dedican el tiempo suficiente para la supervisión, mientras que el 10.0% consideran que si, determinándose que las supervisoras no dedican el tiempo necesario a la supervisión en el departamento de enfermería de HSMSI.

Tabla 16

Dimensión Actitud: Determinar si las enfermeras supervisoras las supervisoras propician el trabajo en equipo

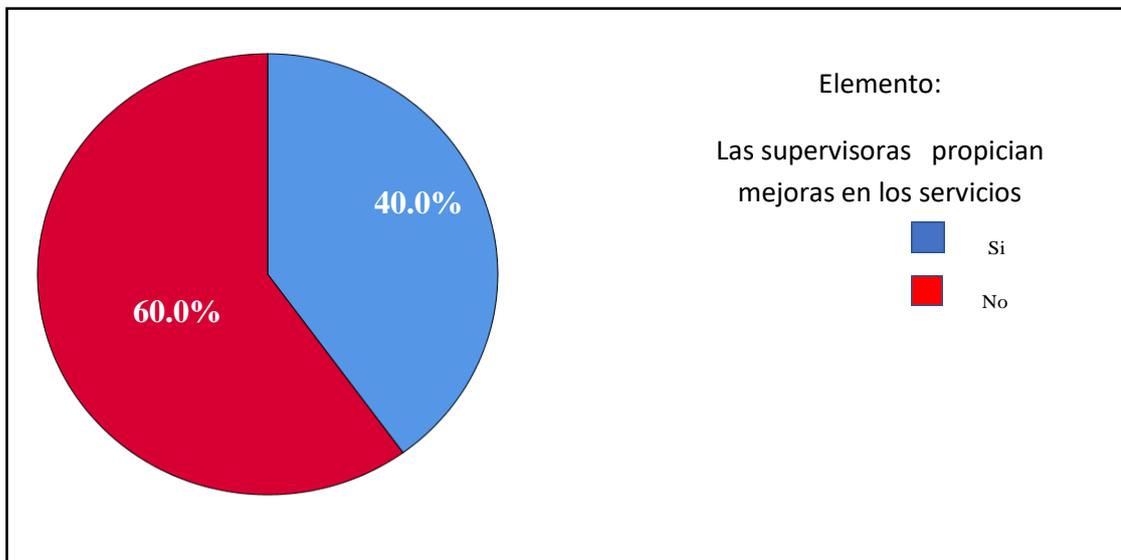
| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------|--------|----------|------------|----------------------------|-------------------|----------------------|------------------|--------|--------|
| ¿Las supervisoras propician el trabajo en equipo? | | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | |
| Válido | Si | | 12 | 40,0 | 40,0 | 40,0 | | | |
| | No | | 18 | 60,0 | 60,0 | 100,0 | | | |
| | Total | | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | Perdidos | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | 30 | 0 | 1,60 | 0,91 | 2,00 | 2 | ,498 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras y a la Dimensión Actitud, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 18.

Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras propician el trabajo en equipo?



Interpretación: El 60.0% de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras no propician trabajo en equipo, mientras que el 40.0% consideran que si, determinándose que las supervisoras no propician trabajo en equipo en el departamento de enfermería de HSMSI.

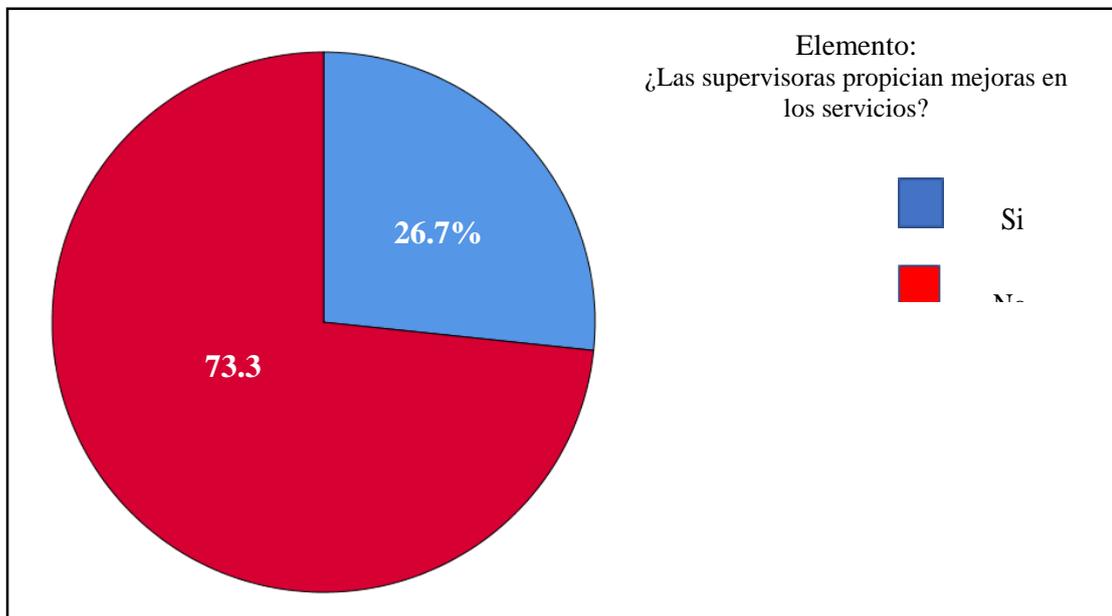
Tabla 17
Dimensión actitud: Determinar si las supervisoras están propician mejoras en el servicio

| Frecuencia y Porcentajes | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------|----------|------------|------------|----------------------------|----------------------|------|------------------|--------|--------|
| ¿Las supervisoras propician mejoras en los servicios? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado | | | | |
| Válido | Si | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 | | | | |
| | No | 22 | 73.3 | 73.3 | 100,0 | | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | | | | | |
| Estadísticos | | | | | | | | | |
| N | Válido | 30 | Media | Error estándar de la media | Mediana | Moda | Desv. Desviación | Mínimo | Máximo |
| | Perdidos | 0 | 1.73 | 0.82 | 2,00 | | ,450 | 1 | 2 |

Fuente: Instrumento N° 2 Encuesta realizada a 30 enfermeros sobre la variable Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras y a la Dimensión Actitud, en el HSMSI.

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Gráfico 19
Dimensión Actitud: ¿Las supervisoras propician mejoras en el servicio?



Interpretación: El 73.3 % de enfermeras/os encuestadas/os, opina que las supervisoras propician mejoras en el servicio mientras que el 26.7 % consideran que si lo hacen, determinando las supervisoras no propician mejoras en los servicios en el departamento de enfermería en el HSMSI.

3.3 Estimación de la Fiabilidad del Instrumento

La estimación de la fiabilidad del instrumento de la investigación sobre Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMSI-2020, se hizo con el tipo de la Consistencia Interna con Alfa de Cronbach Estandarizado, buscando la correlación entre los elementos.

Los elementos sometidos a la prueba fueron 4 de la dimensión confiabilidad y 8 de la dimensión actitud.

Tabla 18

Fiabilidad de la Dimensión: Confiabilidad: 30 casos y 4 Elementos

| Resumen de procesamiento de casos | | | | Estadísticas de fiabilidad | | |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|----------------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| | | N | % | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados | N de elementos |
| Casos | Válido | 30 | 100,0 | | | |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | ,767 | ,798 | 4 |

Fuente: Instrumento, Cuestionario Percepción de las Enfermeras (ros) sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica – 2020

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Interpretación: Alfa de Cronbach: No hubo casos ni elementos excluidos. Alfa de Cronbach ,767 de fiabilidad en el rango de buena, lo que valida el instrumento en la dimensión confiabilidad

Tabla 19

Fiabilidad de la Dimensión Actitud: 30 casos y 8 elementos

| Resumen de procesamiento de casos | | | | Estadísticas de fiabilidad | | |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|----------------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| | | N | % | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados | N de elementos |
| Casos | Válido | 30 | 100,0 | | | |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | ,816 | ,801 | 8 |

Fuente: Instrumento, Cuestionario Percepción de las Enfermeras(ros) sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica – 2020

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Interpretación: Alfa de Cronbach: No hubo casos ni elementos excluidos. Alfa de Cronbach, 801 de fiabilidad en el rango de muy buena lo que confirma la validez del instrumento analizado por variables.

Tabla 20. Fiabilidad de todo el instrumento 30 casos y 12 elementos

| Resumen de procesamiento de casos | | | | Estadísticas de fiabilidad | | |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|----------------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| | | N | % | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados | N de elementos |
| Casos | Válido | 30 | 100,0 | | | |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 | | | |
| | Total | 30 | 100,0 | ,844 | ,846 | 12 |

Fuente: Instrumento, Cuestionario Percepción de las Enfermeras (ros) sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica – 2020

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Interpretación: Se aceptaron los 30 casos, no se excluyó ninguno, se validaron 12 elementos. El resultado de la validación de Alfa de Cronbach fue de ,844 de fiabilidad en el rango de muy buena, lo que valida todo el instrumento.

3.4 Resultados de la Comprobación de la Hipótesis

3.4.1 Variable: Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa maría del Socorro de Ica – 2020

La aceptación o rechazo de las hipótesis de esta variable, no se ha podido procesar estadísticamente, ya que los resultados estadísticos presentados en las tablas N° 3,4 y 5 y gráficos N° 4,6 y 7, respectivamente demuestran que la frecuencia de los elementos es una constante de la variable formación académica, con el 100% de respuestas “No”, lo que indica que ninguna de las 5 supervisoras tiene formación académica para ejercer la supervisión.

Para el caso de la dimensión Línea de Carrera, sucede estadísticamente lo mismo que con la variable Tiempo de Servicio, es decir la información obtenida de las supervisoras dan como resultado 0 siendo su frecuencia una constante, así tenemos que en tiempo de servicio como supervisoras los 5 casos tienen entre 1 y 3 años lo que hace que sea una constante, lo que significa que todas las supervisoras tienen poco tiempo como tales, para efecto del análisis del MOF, CAP y Clasificador de Cargos del MINSa, en los 3 casos la respuesta al 100% fue “No”, lo que significa que en los tres documentos analizados no existe la plaza ni el cargo de supervisoras en enfermería en el departamento de enfermera del HSMSI en el 2020.

Frente a esta situación considerando que la información recogida no pudo ser tratada estadísticamente para la fiabilidad de las hipótesis respectivas con el chi cuadrado, se tomó en cuenta el Análisis de Datos No Cuantificados de tal manera que el solo hecho de que todos los elementos sean una constante es ya una fiabilidad toda vez que ese resultado rechaza la posibilidad de aceptar las hipótesis nulas y da lugar a la aceptación de las hipótesis propuestas, por lo que fueron de trascendencia para el análisis e interpretación pues cumplieron una función importante

ayudándonos a entender el significado de la variable y sus dimensiones, nos aclaró la naturaleza de las relaciones que tiene con los elementos de la variable determinadas estadísticamente.

Los resultados de la comprobación de las hipótesis que se obtuvieron con la estadística descriptiva y la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado de Pearson, con tablas cruzadas con más de dos elementos de 2 x 2. El cruce se dio entre los 4 elementos de la dimensión confiabilidad colocados en las filas y los 8 elementos de la dimensión actitud colocados en las columnas. Con un nivel de significancia del 5% y con un grado de libertad de 1 que determinaría el límite del nivel de aceptación y la significación asintótica bilateral, sometiendo estos datos a la comprobación en la Tabla de distribución del Chi Cuadrado, buscando encontrar la zona de rechazo o aceptación de las hipótesis.

Tabla 21 Hipótesis de la Investigación

| HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HIPÓTESIS GENERAL | | HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 | | HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2 | |
| HIPÓTESIS GENERAL PROPUESTA | HIPÓTESIS GENERAL NULA | HIPÓTESIS ESPECÍFICA PROPUESTA 1 | HIPÓTESIS ESPECÍFICA NULA 1 | HIPÓTESIS ESPECÍFICA PROPUESTA 2 | HIPÓTESIS ESPECÍFICA NULA 2 |
| Hi | Ho | Hi | Ho | Hi | Ho |
| La supervisión es deficiente en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica - 2020. | La supervisión no es eficiente en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica - 2020. | Las enfermeras(os) supervisoras(es) no cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020. | Las enfermeras(os) supervisoras(es) si cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020. | La Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras(es) es mala en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2019. | La Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras(es) es buena en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020. |

Fuente: Proyecto de Tesis Perfil de Enfermeras Supervisoras y Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica - 2020

Elaborado: Ramírez Borja, Hilda

Interpretación: El cuadro presenta las hipótesis propuestas representadas por Hi y las hipótesis nulas representadas por Ho, las mismas que se estimó serían aceptadas o rechazadas con los resultados de la prueba de Chi Cuadrado.

Tabla 22

Pruebas de chi-cuadrado por elementos cruzados del instrumento

| Elementos Cruzados | Casos válidos | Chi-cuadrado de Pearson Valor | Grados de libertad df | Significación asintótica (unilateral) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| | Nº | | | |
| ¿Las enfermeras están capacitadas para realizar supervisión? * ¿Las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados? | 30 | 4,451 | 1 | ,035 |
| ¿Las enfermeras están capacitadas para realizar supervisión? *¿Las supervisoras tienen actitud de liderazgo? | 30 | 4,451 | 1 | ,035 |
| ¿Las enfermeras están capacitadas para realizar supervisión? * ¿Las supervisoras propician mejoras en los servicios? | 30 | 5,514 | 1 | ,019 |
| ¿La Supervisión que recibe es de enseñanza aprendizaje? * ¿Las supervisoras tienen actitud de liderazgo? | 30 | 4,451 | 1 | ,035 |
| ¿La Supervisión que recibe es de enseñanza aprendizaje? * ¿Las supervisoras propician el trabajo en equipo? | 30 | 6,923 | 1 | ,009 |
| ¿La Supervisión que recibe es de enseñanza aprendizaje? * ¿Las supervisoras propician mejoras en los servicios? | 30 | 5,514 | 1 | ,019 |
| ¿Mejora su trabajo con la supervisión? *¿Las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan? | 30 | 4,359 | 1 | ,037 |
| ¿Mejora su trabajo con la supervisión? *¿Las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados? | 30 | 7,778 | 1 | ,005 |
| ¿Mejora su trabajo con la supervisión? * ¿Las supervisoras resuelven los problemas en forma asertiva? | 30 | 5,758 | 1 | ,016 |
| ¿Mejora su trabajo con la supervisión? * ¿Las supervisoras tienen actitud de liderazgo? | 30 | 7,778 | 1 | ,005 |
| ¿Mejora su trabajo con la supervisión? *¿Las supervisoras propician mejoras en los servicios? | 30 | 9,167 | 1 | ,002 |

Fuente: Resultados de chi cuadrado obtenidos en SPSS 25

Elaboración: Ramírez Borja, Hilda

Interpretación: El cuadro nos muestra el resultado de 11 tablas cruzadas

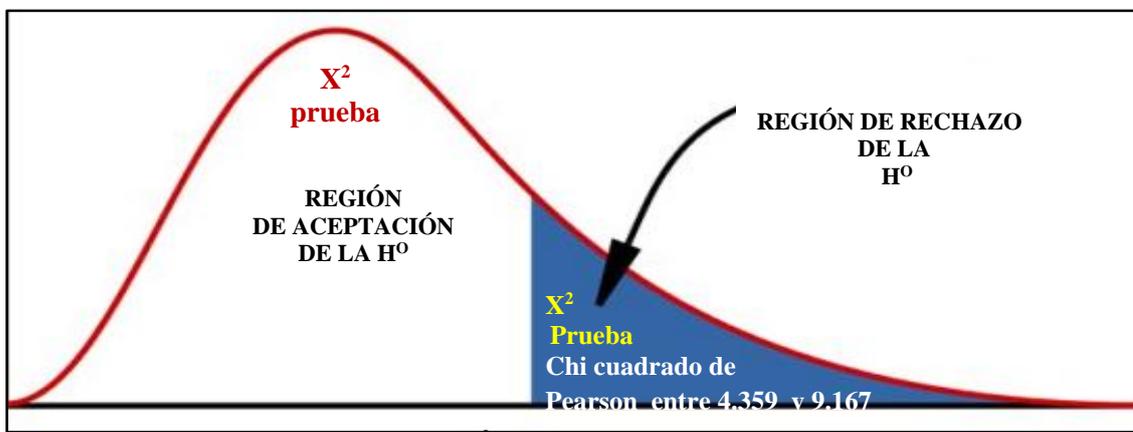
Tabla 23
Tabla de Distribución del Chi Cuadrado

| DF Grados de Libertad | P Nivel de significación de alfa | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------------|-------|------|------|-------------|------|------|-------|-------|-------|--------|
| | 0.995 | 0.975 | 0.2 | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.005 | 0.002 | 0.001 |
| 1 | ,0004 | ,0001 | 1.64 | 2.70 | 3.84 | 5.02 | 5.41 | 6.635 | 7.879 | 9.55 | 10,828 |
| 2 | 0.01 | 0,050 | 3.21 | 4.60 | 5.99 | 7.37 | 7.82 | 9.21 | 10.59 | 12.42 | 13.816 |
| 3 | 0.0717 | 0.216 | 4.64 | 6.25 | 7.81 | 9.34 | 9.83 | 11.34 | 12.83 | 14.79 | 16.266 |
| ... | | | | | | | | | | | |

Fuente: SPSS 25 resultados de la Pruebas de Chi-Cuadrado por Elementos Cruzados del Instrumento y Tabla de Distribución del Chi Cuadrado

Elaboración: Ramírez Borja Hilda

Gráfico 20
Campana de Gauss que gráfica el rechazo de la hipótesis nula



0.995 .00016 1.642 2.706 **3.841** 5.024 5.412 6.635 7.879

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5% (0.05) con grados de libertad de 1 se obtuvo un valor de 3.841 siendo este el límite de aceptación para la hipótesis nula, según nuestro análisis y teniendo en cuenta los resultados de la tabla N° 23, definimos que los valores encontrados superan en todos los cruces el 3.841 oscilando entre 4.359 y 9.162 en la Tabla de Distribución del Chi Cuadrado de Pearson por lo que no se presume las hipótesis nulas en su defecto caen en la zona de rechazo, entendiéndose que se aceptan las Hipótesis Propuestas.

IV DISCUSIÓN

La profesión de enfermería ha tenido una prosecución histórica muy interesante e importante en su desarrollo a nivel mundial, hoy día es una carrera legalmente establecida con rango universitario con especialidades reconocidas, maestrías y doctorados que fortalecen el ejercicio profesional buscando optimizar la Calidad del Cuidado en la Atención de Enfermería, haciéndola competitiva, no solo entre enfermeras y enfermeros si no también con otras profesiones de las ciencias de la salud, especialmente en los aspectos administrativos y de conducción de instituciones y servicios de salud, es precisamente en este contexto que se debe resaltar que dentro de la formación profesional y en el ejercicio mismo de la carrera, el área de administración en enfermería a pesar del avance científico tanto en la enfermería como en los procesos administrativos en general, aun no se tiene claro cómo manejar la supervisión como una etapa de la administración, generalmente esta función se realiza podríamos decir en forma aislada y con una actividad muy reducida, no centrándose en lo más importante que es velar por la calidad del cuidado de enfermería, sino más bien en garantizar que en cada turno el personal programado este completo en su defecto reubicar al personal para garantizar la atención, por lo menos en el HSMSI institución de salud donde realizamos nuestro estudio y por nuestros resultados estadísticos estimo que amerita una discusión a conciencia, porque al parecer podríamos ser una muestra de lo que sucede a nivel nacional e internacional, requiriendo otros estudios que se complementen con este para hacer planteamientos en base a resultados científicos y contribuir con modernizar los procesos administrativos como bien lo merece la supervisión en enfermería, pero con base científica que demuestra la realidad, una realidad administrativa que debiéramos cambiar porque el beneficio sería social, por la trascendencia del cuidado de enfermería respecto a la atención de los pacientes; este estudio deja la posibilidad de investigar más allá de los resultados, el conocer porque las estructuras en enfermería no se implementan y no se uniformizan en todas las instituciones de salud a nivel nacional respetando categorización de cada establecimiento de salud, sería importante también saber que significa para las autoridades del sector la administración en enfermería, y no menos importante sería investigar sobre la actuación del Colegio de Enfermeros del Perú quien debe velar por el ejercicio profesional y así los sindicatos de enfermeras/os a nivel local y nacional quienes deben velar por los derechos de los enfermeras y enfermeros

Con esta investigación nos enfocamos en la supervisión, función que es un sistema de la etapa de control de la administración, supervisión que se da en forma cotidiana en el HSMSI y

que atrajo nuestra atención y despertó nuestra preocupación, y que por nuestros resultados vemos que no se da como un proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que por defecto estaría afectando también a los resultados del proceso administrativo.

Es necesario precisar que hay pocos antecedentes respecto al tema de la supervisión en enfermería, a pesar de ello podemos asegurar que la problemática que presentamos en esta tesis respecto al perfil de las enfermeras supervisoras y percepción de los enfermeros y enfermeras sobre las supervisoras en enfermería tiene coincidencias con los antecedentes consultados, especialmente con los internacionales dado que son pocos los nacionales y prácticamente no se encontró antecedentes locales, los antecedentes encontrados generalmente son perfil de enfermería y pocos sobre la percepción que puedan tener sobre supervisoras, a pesar de eso los antecedentes reconocidos fueron fundamentales para defender nuestras hipótesis al contrastarlos con los resultados estadísticos, a lo que se suman las bases teóricas científicas, filosóficas y legales y que a la luz del análisis podemos decir que las hipótesis planteadas se han aceptado, esta afirmación se basa en los resultados estadísticos descriptivos de las variables que se estudiaron y que a continuación serán objeto de esta discusión.

Nuestras dos variables tienen una dirección diferente pero ambas buscaron la coherencia para comprobar las hipótesis, así tenemos la variable 1 que se orienta a conocer el perfil de las supervisoras, recabando información sobre su formación académica y la línea de carrera de las cinco enfermeras supervisoras que se constituyeron en nuestro estudio en 5 casos; la variable 2 que busca conocer la percepción de los enfermeros asistenciales que reciben supervisión sobre las enfermeras supervisoras, el estudio tubo 30 casos quienes dieron su apreciación sobre las enfermeras supervisoras, los resultados de ambas variables tienen una relación directa sobre la situación problemática que se planteó en la investigación, estos resultados validaron nuestra tesis considerando que al no tener las supervisoras el perfil ni la línea de carrera justifica los resultados de la variable 2 sobre percepción; claro está tal como se demuestra en la Tabla 3 y Grafico 4 que el 100% de supervisoras no tiene formación académica y capacitación para realizar la supervisión lo que contrasta con los resultados de la variable 2 donde el 86.7% de enfermeros encuestados opinan que las enfermeras supervisoras no están capacitadas para ejercer la función, existiendo una relación directa cuando comprobamos que las supervisoras no están capacitadas y es así como los/ las supervisadas lo perciben, no cabe duda que el resultado de capacitación de la variable 1 donde el resultado es una constante en todas las supervisoras como consecuencia que ninguna tiene formación académica ni capacitación, lo que conduce a que supervisen sin una base de conocimientos mínimos sobre supervisión pues lo hacen sin tener los elementos que satisfagan a los supervisados lo que se refleja en el 86.7% de encuestados que refieren que la supervisión no es de enseñanza aprendizaje, y algo muy preocupante es que un 90% refiere que su trabajo no mejora en algo con la supervisión, sin embargo pareciera que hay una contradicción en sus

apreciaciones ya que un considerable 56.7% de los encuestados refieren que la supervisión si es necesaria en el contexto que se realiza, y más considerable es el 70% de supervisados que refieren que las supervisoras tienen actitudes de empatía, un 56.7% sienten que las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan, sin embargo frente a estos resultados que parecieran alentadores a favor de las supervisoras, nos encontramos con un 70% de encuestados que opinan que las supervisoras no apoyan las iniciativas de los supervisados, un 63.3% que refieren que las supervisoras no resuelven los problemas en forma asertiva, un 70% refieren que las supervisoras no tienen liderazgo, un 90% dicen que las supervisoras no dedican el tiempo necesario para la supervisión, el 60% dicen que no propician el trabajo en equipo y un 73.3% no propician mejoras en el servicio, de los resultados de percepción podemos deducir algo muy importante que las opiniones se enfocan en dos aspectos, uno que se relaciona con lo que hacen o no hacen las supervisoras y el otro muy importante también que es la percepción que tiene las enfermeras y enfermeros supervisadas/os sobre las supervisoras como personas es así que se les reconoce con un 70% como supervisoras empáticas, de lo que podríamos nosotros decir que al enfrentar los resultados de la variable 1 con los resultados de la variable dos visualizamos la comprobación de nuestras hipótesis propuestas.

Continuamos nuestra discusión enfocándola a los objetivos del estudio, el objetivo principal lo contrastamos con las bases teóricas científicas, la base filosófica y la base legal, la segunda se centra en el objetivo específico 1 respecto a la variable 1 Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, que se contrastó con los antecedentes respecto al perfil de enfermería, documentos de gestión y evidencias de formación académica y/o capacitación de las supervisoras que ejecutan la supervisión y la tercera que relaciona la variable 2 de la investigación Percepción de las enfermeras(os) sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020, variable que se contrastó con los antecedentes sobre percepción.

El Objetivo Principal de esta tesis se formuló en función del análisis al problema planteado en nuestra investigación, que pregunto ¿Cómo es la Supervisión en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, por lo que el objetivo fue Analizar cómo es la Supervisión en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, dando origen a la Hipótesis General que afirma que La supervisión es Deficiente en el Departamento de Enfermería en el HSMI 2020, pero ¿en que nos basamos para decir que esta hipótesis se comprobó?, primero conociendo que dicen las Bases Teóricas Científicas sobre la supervisión aunque no la tocan solo como supervisión sino como es lógico como la etapa de control de la administración, presentamos dos de las teorías de la administración más representativas como es la Teoría Clásica de la Administración: la Teoría de Fayol y Teoría de Frederick Taylor reconocido como el Padre de la Administración; con esta discusión lo que

queremos es demostrar apoyándonos en las teorías científicas que hemos detallado que la supervisión es importante y no solo eso sino también necesaria en el desempeño administrativo en enfermería, pero en el contexto que la ciencia lo ordena, es así que Fayol describe 6 funciones que se deben cumplir en una organización, una de ellas se refiere a las funciones administrativas asegurando que son en la organización el eje regulador, integrador y **controlador**, por tanto la supervisión en enfermería en una organización juega un rol preponderante pues es parte del control; Fayol expone 14 principios de la administración donde la División del trabajo, es un principio que reconoce que cada trabajador en este caso cada enfermera(o) tiene una habilidad distinta y un punto fuerte que hay que aprovechar, es por eso que todos los enfermeros no pueden ser supervisores, sin embargo aquellas enfermeras/os que demuestran liderazgo y cualidades para gestionar, así como la experiencia que cada uno puede tener, se les puede considerar especialistas en ese campo y si hay cierta especialización en las supervisoras en nuestro caso aumentaría la eficiencia en el control del cuidado de enfermería y mayor precisión en las tareas que se supervisan, sin embargo respecto al problema que presentamos no encontramos las virtudes expuestas por Fayol para poder decir que nuestras supervisoras podrían considerarse especialistas, a la luz de los resultados en ambas variables. Respecto a Taylor el planteo 4 principios de la administración hoy llamadas etapas de la administración, siendo el control una de ellas, este principio presenta la necesidad de un sistema de supervisión a fin de comprobar que cada actividad se realiza de acuerdo con el plan trazado, no podemos decir que la supervisión en enfermería en el HSMSI responde a este principio cuando entendemos que es una supervisión sesgada que solo verifica asistencia y moviliza personal para cubrir ausencias, además Taylor en su principio Selección y Entrenamiento del Personal se refiere al hecho de ubicar al personal adecuado para desempeñar en su trabajo las funciones correspondiente según sus capacidades, propiciando una mejora del bienestar del trabajador, lo que se interpreta que la administración debe precisar los requisitos mínimos de trabajo para un desempeño eficiente del cargo, escogiendo siempre al personal más capacitado, respecto a la realidad de enfermería en el HSMSI un avance sería poder ubicar a las enfermeras en el lugar adecuado por consiguiente se debieran considerar las capacidades de las enfermeras con requerimientos mínimos para poder asignarle las funciones de supervisoras y que las desempeñe con eficiencia, estas dos teorías científicas son una fortaleza para nuestra investigación ya que científicamente avalan el control, lo que considero de vital importancia pues el control garantiza la buena ejecución del trabajo, certificando que el trabajo de las supervisoras pueda garantizar el trabajo de calidad que deben brindar las enfermeras asistenciales en la atención de enfermería y en general a todo el personal de enfermería ejecutando sus funciones de acuerdo a la normatividad vigente, entendiéndose además que la supervisión como parte del control monitorea el cumplimiento de tareas, actividades y funciones, situación que es objeto de nuestro estudio, en consecuencia la supervisión es parte inherente del proceso administrativo en el campo de la enfermería, apreciación indiscutible, de ahí nuestra preocupación

por el problema planteado en el HSMSI. No menos importante es el Análisis Funcional ⁽¹⁹⁾ que es la técnica por excelencia que permite identificar y definir las funciones generales, específicas y de especialidad, y dentro de estas se formula en relación a las competencias partiendo de los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, en nuestro caso específico a efectos de nuestra investigación el análisis funcional considerado como un enfoque de trabajo para llegar a las competencias laborales inherentes a las funciones que nos llevaría definir el perfil profesional de enfermería en este contexto se espera la determinación del perfil de la enfermera supervisora que debe cumplir requisitos y condiciones especiales para el cargo, perfil profesional que se busca encontrar y/o definir en todas los antecedentes que hemos analizado, pero frente a conceptos científicos y sus avances, nos preguntamos cómo es posible que en el ente rector de la salud en el Perú como es el MINSA no se haya definido el perfil de enfermeras supervisoras para ocupar cargos y desempeñar funciones como es el caso de las supervisión en enfermería, esto nos obliga a presentar una propuesta de perfil de la enfermera supervisora al departamento de enfermería del HSMSI.

La Ley N° 27669 Ley del Trabajo de la Enfermera(o) Peruana(o)⁽²⁰⁾ y su Reglamento es la ley que rige la actuación de los enfermeros y enfermeras profesionales en todo el territorio peruano, consignando derechos y deberes, y es ésta ley la que dará el soporte legal a esta investigación, dado que en el Capítulo II en el Artículo 7° habla de las Funciones de la Enfermera(o) especificando en el literal e) La función de conducir técnica y administrativamente los servicios de enfermería en los diferentes niveles orgánicos del sistema de salud ocupando los respectivos cargos estructurales, este artículo en su literal e) nos da la potestad legal para ejercer funciones administrativas y la supervisión objeto de mi estudio es inherente a esta función; el artículo 8° del mismo capítulo en el literal b) nos habla de la Participación de la Enfermera(o) donde especifica que está facultada(o) para la elaboración y evaluación de los estándares de calidad y los procesos de mejoramiento continuo de la calidad de atención de salud, este artículo se complementa con el 7°, ya que es parte de las funciones administrativas, en la supervisión se manejan los estándares para verificar el cumplimiento y la calidad en la ejecución de los cuidados de enfermería. En el capítulo III que habla de los derechos y obligaciones en el artículo 9° literal b) se registra el amparo a ocupar cargos correspondientes a la estructura orgánica de la carrera de enfermería, lo que ineludiblemente nos da el respaldo legal que ejecutar la función se de supervisión, pero al mismo tiempo nos da la obligación de hacerlo. el Reglamento de la Ley del Trabajo la Enfermera(o) ⁽²¹⁾ en su artículo 5° nos habla del cuidado integral de enfermería en el área asistencial mediante la interacción entre el personal de enfermería y las personas que atiende, dejando la responsabilidad de implementar y asegurar los cuidados que aseguren la promoción, prevención, mantenimiento, recuperación y rehabilitación, en todas las instituciones de salud, lo que se debe asegurar con una buena conducción administrativa y gestión de calidad, es así que este reglamento en el mismo artículo en el literal b) habla del área administrativa donde da

responsabilidad de ejecutar procesos de planificación, organización, dirección, supervisión y evaluación, con este artículo del reglamento queda consolidada la obligación de implementar el sistema de supervisión en los servicios de enfermería el cual cumple las funciones de control dentro del proceso administrativo. No es menos importante hablar de los requisitos para el ejercicio profesional como es el título profesional emitido por una universidad autorizada y estar debidamente colegiado con la certificación del Colegio de Enfermeros del Perú, esto lo impone el artículo 7° del presente reglamento, especificando también que aquellas enfermeras y enfermeros que ejecutan funciones derivadas de una especialidad, deben contar con el título de especialista emitido por una universidad autorizada y debe estar registrado debidamente en el Colegio de Enfermeros del Perú, este artículo en consecuencia y en relación a la presente investigación exige que quien ejerza el cargo de supervisora en enfermería tenga la certificación que viene a ser el título de segunda especialidad que garantice el perfil profesional de especialista en administración para ejercer la función de supervisora. En el capítulo IV de este reglamento que norma la estructura y los niveles de carrera, se entiende que las enfermeras(os) dentro de los niveles de la carrera profesional le corresponderá ocupar cargos compatibles dentro de la estructura orgánica, lo que afianza la responsabilidad de implementar la supervisión en enfermería, pero con bases sólidas y legales.

La base legal que nos ofrece la ley del enfermero en esta investigación tuvo transcendencia en nuestros resultados, nos permitió discutir lo que ordena la ley con lo que se ejecuta en el HSMSI respecto a supervisión en enfermería y es este enfrentamiento de la ley con la realidad que permitió ver como se ejerce la supervisión sin acatar las exigencias de la Ley de trabajo de la enfermera/o, peruana/o lo que nos hizo presumir que Partiendo de ello la supervisión es deficiente en el HSMSI y se demostró ya que no va de acuerdo a cánones legales, técnicos ni administrativos; lo que sorprende es la pasividad por no decir indiferencia del Colegio de Enfermeros del Perú frente a realidades en enfermería como es el caso de la supervisión en enfermería en el HSMSI.

Cuando hacemos uso del razonamiento estamos hablando de **Filosofía**, es por eso que este estudio se ubica en un punto que busca la verdad sobre la supervisión en un campo científico y social como es la enfermería y específicamente sobre la supervisión, no se puede decir que sustentaremos la base filosófica de mi trabajo en una sola corriente, pues a estas alturas en el transcurso del tiempo puedo deducir que cada corriente tiene su propia verdad, pero el racionalismo cautiva mi atención pues realza la razón para la adquisición del conocimiento y es el empirismo cuando resalta el rol que tiene la experiencia y es justo en esa intersección donde vemos el problema quizá porque las supervisoras no tienen el conocimiento y la práctica de la supervisión es deficiente en el HSMSI, estas verdades hacen alusión a la dimensión formación académica de la variable 1 respecto al conocimiento pero también a las dimensiones confiabilidad y actitud que reflejan la práctica de la función de las supervisoras cuando buscamos

la percepción de los supervisados; estas dos corrientes filosóficas sobre el tema investigado nos permite al mismo tiempo usar la razón para intentar resolver el problema existente en enfermería como es la supervisión. **Descartes** en su libro Discurso del Método, cuando habla de realizar la investigación filosófica deja constancia de cuatro aspectos que los llamó reglas del razonamiento: La Evidencia que dice lo verdadero es lo que no deja duda al pensamiento, el Análisis que permite profundizar en el tema pero reduciéndolo y estudiándolo en partes simples para entender el todo, la Deducción que nos permite encontrar verdades complejas a partir de deducciones simples y la Comprobación de lo descubierto. No hay duda del soporte filosófico del razonamiento que da a este trabajo un horizonte que permitió poder evidenciar la problemática de la supervisión en el Departamento de Enfermería en el HSMSI, a través del empirismo, evidencias encontradas y reflejadas en los resultados, que al análisis en los diferentes contextos de las variables y dimensiones, logramos responder el porqué de lo hallado y lo hemos comprobado con los métodos de comprobación de las hipótesis.

Al estudiar a **Jeremy Bentham** encuentro una corriente filosófica que más allá de ser interesante es real, cuando dice que la mejor acción es aquella que produce la mayor felicidad, bienestar y utilidad a las personas que se interrelacionan en esta acción, esta es la corriente filosófica del Utilitarismo. Cuanta felicidad puede tener una enfermera en realizar sus competencias profesionales bien y quedar satisfecha por eso que es un logro así, una enfermera supervisora alcanzara felicidad laboral cuando ve cumplidas sus funciones a través de enfermeros que manejan y demuestran sus competencias de conocimiento, destreza y de actitudes, no menos podemos dejar de pensar en la felicidad de las personas que reciben los cuidados de enfermería de profesionales calificados y se quedan satisfechos, es decir con la felicidad alcanzada no hay lugar para el sufrimiento.

La fenomenología es el estudio filosófico que tiene que ver con la conciencia en una expresión subjetiva, **Edmundo Husserl** la describe como la psicología descriptiva, esta corriente filosófica que busca el conocimiento, pero a partir de la experiencia que se hace evidente no de la hipótesis ni modelos conceptuales, es aquí donde la percepción de una actividad de enfermería como es la supervisión, que nos permite conocer una realidad, es así que esta tesis encuentra la verdad de lo estudiado en la experiencia de las supervisoras que nos hizo conocer cómo es que se realiza esta actividad en el HSMSI.

El bien, la libertad y conducta son tres palabras que nos llevan a la **Filosofía Ética**, pero entiendo cuando leo a **Aristóteles** que son los hábitos y las costumbres que se adquieren durante el tiempo en la vida de las personas que determinan el comportamiento, pudiendo ser este comportamiento virtuoso o vicioso, bueno o malo, en consecuencia, hablamos del comportamiento moral, de ahí que la ética filosófica se denomina también filosofía moral. La ética ineludiblemente debe estar presente en la práctica diaria en la atención del cuidado de enfermería, por las consecuencias de sus resultados, es así que nuestra investigación busca la verdad de un problema científico,

práctico, cotidiano y humano, que busca hacer el bien a las personas, familia y comunidades atendidas por enfermeras y esperamos con la mejor calidad, utilizando la libertad al accionar con la base de una preparación y formación profesional ideal, con una conducta proba, que no permita vicios en su actuar, haciendo además de las acciones costumbres honorables. La filosofía nos permitió encontrar la verdad de la supervisión en enfermería, se afirma en la ética deontológica, que es la que norma éticamente el desempeño profesional de las enfermeras y vela por su cumplimiento, podemos decir entonces que las supervisoras de enfermería si no responde a estos preceptos estarían incurriendo en una falta ética, pero si hablamos de ética o mejor si hablamos de faltar a la ética, entonces nos preguntamos ¿quiénes faltan a la ética?, los escriben leyes y no velan para que se cumplan como es el CEP, serán las instituciones como es el HSMSI que a través de sus funcionarios no cumplen con la ley del enfermero peruano en lo que les compete y que además no cumplen con sus propias leyes como por ejemplo el DL N° 276 Ley de la Carrera Administrativa, entendiendo que cada quien debe cumplir sus funciones a cabalidad para poder decir que no faltan a la ética.

El OE1 de esta tesis, se formuló en función del análisis al problema planteado en nuestra investigación que pregunto ¿Las enfermeras supervisoras cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, por lo que el objetivo OE1 fue Determinar si Las Enfermeras Supervisoras Cumplen el Perfil para Ejercer esa Función en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, dando origen a la HE1 que afirma que Las Enfermeras Supervisoras no cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, tiene relación directa con el Variable N° 1: Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el HSMSI 2020, los resultados estadísticos descriptivos de esta variable han demostrado que las enfermeras supervisoras del Departamento de Enfermería del HSMSI, no tienen el Perfil para ejercer la supervisión, lo que se demuestra al análisis de los resultados de sus dos dimensiones formación academica y línea de carrera, esto ha permitido sostener la hipótesis específica planteada

A) La Dimensión Formación Académica, referida a la formación académica y/o capacitación que debe tener la Enfermera Supervisora del Departamento de Enfermería en el HSMSI respecto a la función que ejercen y que debe estar sustentada con la documentación correspondiente en su Currículo Vitae; es así que se consideré necesario investigar dentro de la formación academica la especialidad en enfermería, especialización en administración de enfermería, maestría en enfermería y/o en administración y/o supervisión en enfermería y en capacitación al menos cursos de postgrado o diplomados sobre supervisión; al análisis de los resultados se comprobó que ninguna de las 5 supervisoras tenía ningún tipo de formación académica ni capacitación para ejercer la función de supervisión, tal como se muestra en la tabla 3 y grafico 4 en el capítulo de

resultados cuya constante es la respuesta No, es decir que los 5 casos no tiene formación académica ni capacitación para ejercer la función; al confrontar este resultado con los antecedentes de nuestro estudio, tenemos que:

En México en la investigación hecho por **Mejía y Sánchez** buscaron encontrar los referentes que avalen la legalidad de la supervisión en enfermería en instituciones de salud mexicana, la base legal que encontraron les dio como resultado hacer la descripción de una serie de competencias que deben tener los supervisores y que en la institución donde realizaron el estudio no las tenían, dejando entender que no eran enfermeros, ellas sustentan que los supervisores tienen que ser enfermeros debido a que consideran que la función de supervisores no puede ser hecha por otro profesional tiene que ser necesariamente un enfermero, concluyendo que los enfermeros supervisores sujetos a estudio debían ser capacitados para asumir la función sin improvisar y además seleccionar aquellos que tengan manejo de liderazgo, manejo de gestión.

- Nuestro estudio y el de Mejía y Sánchez coinciden en la falta de formación académica y/o capacitación para ejercer la supervisión en enfermería, la diferencia es que en nuestra realidad la supervisión si la hace una enfermera, aunque no tenga el perfil y el estudio de Mejía y Sánchez lo hace otro profesional de la salud por no tener enfermeros capacitados, nuestro interés fue determinar si las supervisoras tienen el perfil y el interés referenciado en el antecedente es que la supervisión la realice los profesionales de enfermería pero previa capacitación, pero en ambos casos la capacitación es uno de los puntos de estudio común.

Vílchez C. escribe sobre la función que ejercen las supervisoras de enfermería en instituciones hospitalarias, tesis que se publicó en el año 2019, cuyo estudio se hizo en el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMyM) busco determinar la función que ejercen las supervisoras de enfermería en instituciones hospitalarias, y se centró en conocer la necesidad de capacitación de los enfermeros supervisores.

- En nuestra investigación respecto a la Vílchez, es que nosotros hemos demostrado que las supervisoras no tienen formación académica ni capacitación para ejercer la supervisión y Vílchez demostró que los supervisores no tenían la formación y/o capacitación, y que además las supervisoras educadoras no tenían una función uniforme y en su defecto cada una la hacía aplicando métodos de capacitación diferentes, sin metodologías estructuradas para el caso ni formación académica para poder brindar capacitación a los subalternos, en ambos casos la formación académica y la capacitación es un interés común para demostrar las hipótesis.

Rodríguez A. en el año 2017 presento la tesis Fortalecimiento del Rol de Supervisor de Enfermería en un Hospital General, donde planteo su principal objetivo que fue el fortalecer el rol de los supervisores de enfermería, se validó a 9 de 12 supervisores que fueron evaluadas, el resultado del estudio permitió que se elabore un proyecto con 3 productos: Un programa

estructurado de capacitación a supervisores, actualización del perfil del enfermero supervisor y un instrumento de auto evaluación para supervisores, Rodríguez, concluyo diciendo que los supervisores evaluados no tenían conocimiento de sus funciones ni de su perfil de supervisores, que no habían recibido capacitación respecto a su función ni en el manejo de instrumentos de supervisión.

- En nuestro caso si bien es cierto que en el departamento de enfermería del HSMSI, las supervisoras no tienen formación académica, quizá tampoco tengan conocimiento de la necesidad de capacitarse por ello y por consiguiente no conocen las funciones de la supervisora, la importancia de este referente es que en nuestra realidad podrían ser capacitadas con el modelo que presenta Rodríguez y proponer la capacitación de las supervisoras, con lo que se haría un gran avance para el mejor desempeño de la función.

Del Barrio Linares y Pumar Meléndez⁽²²⁾ en el 2015, con su tesis Diferencias y Similitudes entre las Competencias de una Supervisora de Enfermería y una Enfermera Clínica Especialista, tuvo como objetivo contribuir a la regulación profesional de enfermería específicamente de la enfermera supervisora haciendo la diferencia y estableciendo coincidencias con la enfermera especialista, aquí los autores a través del análisis documental, revisaron 17 referencias, para determinar con sus resultados las denominadas competencias específicas, funciones específicas individuales y diferentes para los supervisores que realizan función Administrativa y de gestión mientras que para el personal asistencial sus funciones son de práctica clínica directa; las funciones similares entre jefes de servicio y supervisores son el liderazgo, la investigación y la colaboración, aunque para cada grupo con sus propios enfoques, la investigación tiene una conclusión que según expresan es la necesidad de, formar e implementar los perfiles tanto de los supervisores como de los jefes de servicio, en este estudio rescatamos la fortaleza de considerar a la supervisión como una especialidad dentro de la enfermería, y que además expresan la necesidad de definir su perfil para diferenciarlo de la enfermera jefa de servicio.

- Es importante la coincidencia del estudio de Del Barrio Linares y Pumar Meléndez, ellas al igual que nosotros buscan determinar el perfil de la enfermera supervisora aunque sea en otro contexto, pero compartimos sin embargo un mismo interés común que es el perfil de la enfermera supervisora, no comparto que la supervisión solo sea una actividad administrativa y de gestión, en mi concepto yo diría que es una función administrativa asistencial, si no la supervisión perdería la esencia de enseñanza aprendizaje, dado que lo que se supervisa son acciones asistenciales que la supervisora debe saber saber y saber hacer.

Pablo M. en su estudio Elementos Cognitivos Requeridos para el Perfil Deseable del Supervisor de Enfermería en la Unidad Hospitalaria, en México, que planteo como objetivo

determinar los elementos cognitivos requeridos para el perfil deseable del supervisor de enfermería en la unidad hospitalaria, a través de este objetivo el autor ha establecido elementos administrativos, instrumentos y los medios de comunicación necesarios para el ejercicio de la supervisión por parte de las enfermeras, vio también por conveniente señalar los conocimientos que deben tener las supervisoras para impartir a su vez conocimientos a los supervisados. trabajó con 7 enfermeras supervisoras que aceptaron libremente ser parte del estudio. La principal conclusión producto de la investigación realizada por Pablo y según explica, es que se hicieron los hallazgos necesarios para poder fundamentar la conformación de un perfil profesional de enfermería idóneo, para poder ejercer la supervisión.

- Nuestra tesis se ve fortalecida con el estudio de Pablo que nos ha ofrecido un avance con bases cognitivas y técnicas, que de hecho deja un precedente para continuar haciendo investigaciones que permitan concretar un perfil del supervisor de enfermería que garantice la calidad del cuidado de enfermería, ya que con tan solo el hecho de querer determinar el perfil del enfermero supervisor, encontramos una coincidencia y una fortaleza cuando entendemos que fueron los mismos supervisores que entendieron la necesidad del conocimiento que deben tener sobre la función que ejecutan.

Encontramos un antecedente nacional en la ciudad de Lima-Perú, en el año 2019 se ha sustentado la investigación titulada: *Habilidades y Competencias del Enfermero para Realizar una Supervisión Eficaz*, sus autoras **Abarca R. y Tentalean A**⁽²³⁾ estructuraron el objetivo principal para determinar habilidades y competencias de los enfermeros para realizar una supervisión eficaz, sustentaron la investigación con la enfermería basada en evidencias, revisaron 22 documentos científicos, de los cuales el resultado de este método se midió con la evaluación de GRADE, que mide el nivel de las evidencias, trabajo con 3 artículos españoles, 3 de Brasil, 3 de México y 1 de Colombia, de ese análisis las autoras explican los resultados y dicen que el 100% de artículos revisados, demuestran que si se mantiene buenas relaciones de comunicación, mejorando de esta manera el proceso de enseñanza aprendizaje y el proceso de supervisión; dejando expreso que un 90% refleja que los supervisores tienen habilidades y competencias. Los resultados les permitió concluir que los supervisores en los países donde se eligieron las investigaciones a estudiar, se conducen con liderazgo transformacional.

- En mi concepto este estudio documental pareciera que se recabó información sesgada, o en su defecto se escogieron los trabajos que tenían resultados positivos, aun con esa duda lo considero importante, pero se muestra un resultado internacional que no necesariamente es lo que se ajusta a la realidad de los países de los cuales hemos revisado antecedentes, sin embargo es loable si la muestra es la correcta ya que nos deja entender, por lo al menos que en España, Brasil y

Colombia tienen un buen sistema de supervisión en enfermería, hubiera sido interesante que se considere algunos hospitales del Perú, considerando que es un antecedente nacional, en mi opinión en valor del trabajo radica en que se encontraron habilidades y competencias que enriquecen el actuar de los enfermeros supervisores, haciendo la supervisión de enfermería eficaz.

B) La Dimensión Línea de Carrera, con esta dimensión buscamos conocer si las enfermeras supervisoras del Departamento de Enfermería del HSMSI están en el nivel de carrera para ejercer la función de supervisión, es así que para contrastar los resultados que hemos obtenido en este estudio se vio por conveniente revisar y analizar tres leyes importantes, la Ley N° 27669 Ley del Trabajo de la Enfermera(o) Peruana(o) y su reglamento, que es la ley que rige la actuación de los enfermeros y enfermeras profesionales en todo el territorio peruano, consignando derechos y deberes, el Decreto Legislativo N° 276 que es la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público⁽²⁴⁾, que expone el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y las obligaciones que compete a los trabajadores del sector público que al alcanzar la estabilidad cumplen labores que se les asigne en forma permanente, cumpliendo de esta manera con el objetivo de incorporar personal con los perfiles ideales. Entendemos que la ubicación de los trabajadores del sector público responde a una estructura en la línea de carrera según el resultado de evaluaciones y ubicación por méritos. El Decreto Supremo N° 012-2015-SA aprueba el Reglamento de Concurso para Acceder a Puestos de Jefe/a de Departamento de Enfermería, de Servicios, Supervisoras, Coordinadora/res o sus Equivalentes en MINSA, los Organismos Públicos y Gobiernos Regionales⁽²⁵⁾, estas tres leyes se constituyeron en nuestra base legal, y fueron necesarias para la confrontación con los resultados.

Los requisitos del perfil para postular al puesto de Supervisora/r en sus diferentes modalidades están claramente especificados en el Art. 10° del reglamento de concurso para los Institutos Nacionales, Hospitales y Direcciones de Redes de Servicios de Salud del Sector Salud, puntualizando que los postulantes a los puestos de Supervisora/r en las instituciones de salud antes mencionadas deben cumplir los siguientes requisitos, además a los detallados en el perfil del puesto:

1. Tener estudios de Maestría en Administración, Salud Pública, Gerencia o Gestión de Servicios de Salud o relacionados a las funciones del puesto al que se postula, lo cual debe ser acreditado con los títulos correspondientes
2. Tener no menos de tres 3 años en cargos de responsabilidad directiva, acreditado con las respectivas resoluciones
3. Tener 8 años de experiencia laboral en el servicio profesional de enfermería, en establecimientos de salud del sector público, acreditado con las respectivas resoluciones

Entonces es imperioso conocer dos datos importantes en la dimensión línea de carrera como es el tiempo de servicio en la Institución que debe ser de 8 años y tener 3 años en cargos de responsabilidad directiva, como lo exige el Reglamento de Concurso, lo que no es concordante con los resultados que presentamos en la Tabla N°4 y el Gráfico N° 4, donde de las 5 supervisoras solo 1 supervisora está entre 10 y 15 años, 2 entre 5 y 14 años y 2 entre 1 y 4 años, lo que indica que las supervisoras en su mayoría tienen poco tiempo de experiencia laboral respecto a los 8 años que exige el reglamento de concurso, en la misma tabla y gráfico N° 5 observamos que ninguna enfermera supervisora ha tenido cargos de responsabilidad directiva, no acreditando los 3 años como mínimo para acceder a una plaza supervisora, resultado evidenciado en la tabla N° 5 y Gráfico N° 6 del capítulo de resultados.

Respecto a la primera variable en la dimensión Línea de Carrera entendemos que no solo es necesario cumplir con requisitos y competencias para ejercer la supervisión, sino además tener las condiciones legales para que se ejecuten, se revisó los documentos de gestión, puntualmente el Manual de Organización de Funciones (MOF), el Cuadro de Asignación de Funciones (CAP) y el Clasificador, de Cargos del MINSA.

El MOF que es un documento de gestión institucional técnico normativo, en el que se define formalmente y se establece la organización del Departamento de Enfermería del HSMSI se entiende debería tener en su estructura la supervisión dado que es una función asignada a un equipo de enfermeras, no hay que olvidar que este documento es necesario en su cumplimiento para lograr los objetivos estratégicos de la institución, debiendo dar la legalidad estructural y funcional del Departamento de Enfermería, sin embargo no existe la supervisión en su estructura, al revisar el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), documento técnico normativo de gestión institucional que tiene como finalidad formalizar la asignación de los cargos o puestos de trabajo garantizando la plaza y el financiamiento en este caso de supervisoras de enfermería necesarias para el óptimo funcionamiento del departamento de enfermería del HSMSI, no dimos con la sorpresa que el CAP no tiene plazas para supervisoras, nos fuimos más cerca del MINSA y revisamos su Clasificador de Cargos de igual manera no consigna en su lista de cargo la función de supervisión de enfermería, lo narrado lo evidenciamos en la tabla 5 y gráfico 7 del capítulo de resultados, donde la estadística descriptiva arroja que los 3 elementos estudiados no contemplan la función de supervisión de enfermería, siendo la constante No, lo que significa que no hay ninguna plaza de supervisión en enfermería.

Con los resultados expuestos a la discusión con los antecedentes, la base legal y al análisis de Datos No Cuantificados, estamos en condiciones de decir que la hipótesis derivada de la variable 1 Perfil de Enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, permitió la comprobación de la hipótesis planteada sin duda.

El OE2 responde a la variable N° 2 Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMSI-2020, donde distinguimos dos dimensiones, que nos han permitido sostener las hipótesis planteadas, hemos querido saber que tan confiable es la supervisión en este establecimiento de salud a través de la confiabilidad que los supervisados tienen sobre la supervisión, es por eso que se estructuró la Dimensión Confiabilidad encontrando que los resultados reflejan que los supervisados en gran mayoría opinan que las enfermeras no están capacitadas para ejercer la supervisión, así en un porcentaje igual de casos opinan que la supervisión no es de enseñanza aprendizaje, estas dos opiniones tienen una relación de consecuencia pues es fácil de entender que si una enfermera no está capacitada para ejercer la supervisión no podrá entender que es la supervisión y que es él supervisado, así mismo encontramos que estas opiniones se corroboran con los resultados de la dimensión formación académica que nos dice que las supervisoras de enfermería en el departamento del HSMSI no tienen perfil ni requisitos para ejercer esa función y así mismo lo perciben los supervisados según se demuestra con la dimensión confiabilidad.

La preocupación por la percepción sobre supervisores y supervisoras es un tema en enfermería tanto a nivel nacional como a nivel internacional así en España en 1917 en la ciudad de Alicante los docentes universitarios Flores M. Pérez R. Jiménez I. De Juan J; en su tesis Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre la Supervisión y Entorno de Aprendizaje Clínico, el objetivo que se trazaron fue hacer un análisis de la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre la supervisión y el ambiente de aprendizaje, durante sus prácticas clínicas, el resultado del análisis, les permitió establecer cuatro categorías, la individualización, innovación en la enseñanza clínica, participación de los estudiantes, y relación entre supervisora y estudiante, estudio relevante por el resultado de la investigación que indica que la supervisión no es individualizada, la experiencia de los alumnos es el resultado de su participación y no la influencia del supervisor, los estudiantes manifiestan que en su concepto el rol del supervisor no está claramente definido, entiendo que los autores en sus conclusiones establecen que se debe reflexionar profundamente sobre el rol del tutor supervisor quien debe considerar el individualizar la supervisión en los estudiantes, se debe valorar la participación de los mismos y algo muy importante se debe clarificar el rol del enfermero supervisor, en base de una preparación y capacitación que otorgue un liderazgo que sea reconocido por los estudiantes de enfermería en la práctica clínica que no lo tienen, este resultado nos hace pensar que de igual manera se maneja la supervisión a los enfermeros clínicos, así mismo nos pone en el punto de especular de la posibilidad que esa realidad de la ciudad de Alicante en España es similar a la nuestra en Ica Perú, respecto al rol del supervisor de enfermería el rol de las supervisoras de enfermería tiene que estar sustentado con un perfil resultado de una formación académica que garantice su ejecución.

Aranda J. Gálvez R. ⁽²⁶⁾Son las autoras de la investigación titulada **Percepción de los Estilos de Supervisión y su Relación con la Satisfacción Laboral en Enfermeras, del Hospital Regional Docente de Trujillo**, investigación reciente sustentada en el año 2017, que busco con su objetivo determinar la relación entre la percepción de los estilos de supervisión y la satisfacción laboral de las enfermeras; estudio descriptivo, no experimental y correlacional, la técnica para recolectar datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado, la variable satisfacción laboral la calificación se hizo mediante la escala de Likert y para la variable percepción de los estilos de supervisión la medición fue nominal. La población los enfermeros y enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo y su muestra fue de 84 enfermeras/os. Sus resultados no son halagadores toda vez que nos permite entender que los supervisores tienen un manejo de la supervisión vertical donde no hay dialogo, ordenando las cosas de manera terminante, esta percepción se refleja en el 48.85 %, las autoras concluyen diciendo que la relación entre la percepción de los estilos de supervisión y la satisfacción laboral de las enfermeras es baja. Los resultados de este estudio no difieren mucho de otros en el sentido que se refleja que la supervisión se maneja al parecer sin un esquema uniforme, con políticas administrativas en busca de mejores resultados y que permita manejar las relaciones sociales:

Entonces con lo ofrecido por las bases teóricas, marco legal y marco filosófico hemos enfrentado la ciencia con el conocimiento empírico sobre supervisión en enfermería en el HSMSI, como producto del resultado de esta investigación basados en la observación, práctica, experiencia y percepción, de sus participantes como son enfermeras supervisoras y enfermeras/os supervisados, es decir los resultados empíricos han sido corroborados por la ciencia y que además se ha comprobado estadísticamente con la prueba de Chi Cuadrado de Pearson detallado en la tabla N° 24 y Grafico N° 20, que demuestra que no se presumen las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis propuestas.

V. CONCLUSIONES

Presentaremos las conclusiones comentadas en cuatro apartados, el primero respecto a los objetivos que se originaron a partir de la formulación del problema, el segundo respecto al tratamiento estadístico, el tercero relacionado a la situación problemática de la supervisión en enfermería como problema institucional y el cuarto respecto a las impresiones sobre la representación de enfermería.

Al concluir sobre los objetivos se ratifican las hipótesis plantadas, rechazándose las nulas.

5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1 CONCLUSIONES

➤ RESPECTO A LOS OBJETIVOS

✓ **Conclusión Objetivo General**

Se cumplió el objetivo general de la investigación determinando luego del análisis de los resultados que: La Supervisión en el Departamento de Enfermería es **deficiente** en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020.

Sustento

La conclusión respecto al objetivo general se sustenta en los resultados de fiabilidad del instrumento donde se aceptaron los 30 casos, no se excluyó ninguno, se validaron 12 elementos. El resultado de la validación de Alfa de Cronbach fue de ,844 de fiabilidad calificado en el rango de muy bueno, lo que valida todo el instrumento, las dos variables de la investigación, que literalmente nos indica que la supervisión de enfermería en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020, no alcanza el nivel de eficiencia, lo que se corrobora con la comprobación de las hipótesis propuestas con la prueba de chi cuadrado de Pearson.

✓ **Conclusión Objetivo Especifico 1**

Se cumplió el objetivo específico 1 de la investigación determinando luego del análisis que las enfermeras supervisoras **no cumplen con el perfil** para ejercer

esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020

Sustento

La conclusión respecto al objetivo específico 1 se sustenta en los resultados obtenidos con el Análisis de Datos Cuantificados, dado que los casos estudiados eran solo 5 y que en la mayoría de resultados su frecuencia fue una constante, no habiendo diferencia entre un caso y otro determinando que las enfermeras supervisoras en el Departamento de Enfermería del HSMSI-2020, no tienen formación académica y/o capacitación, no tienen los 8 años de experiencia laboral como enfermeras/os en el sector ni los 3 años de experiencia en cargos de responsabilidad directiva, requeridos para desempeñar la función de supervisora, así como tampoco en los documentos de gestión institucional como MOF, CAP y Cuadro de Asignación de Funciones del MINSA, no se consignan las plazas de supervisoras en enfermería.

✓ **Conclusión Objetivo Especifico 2**

Se cumplió el objetivo específico 2 de la investigación determinando luego del análisis de los resultados que: La Percepción de las Enfermeras/os sobre la Supervisión **no es buena** en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020.

Sustento

La conclusión respecto al objetivo específico 2 se sustenta en los resultados de fiabilidad del instrumento **respecto a la Dimensión Actitud** con un Alfa de Cronbach, 801 de fiabilidad en el rango de muy bueno.

➤ **Conclusiones Estadísticas**

- ✓ La investigación se hizo con una muestra de 30 Enfermeras(os), llamados estadísticamente “casos” de los cuales ninguno fue excluido.
- ✓ El Instrumento de la Variable 1, solo tiene 5 casos y por tener muchas respuestas recurrentes convirtieron sus frecuencias en constantes, por lo que considero necesario usar El Análisis de Casos no Cuantificables para la validación del instrumento
- ✓ El instrumento de la Variable 2 fue validado con 12 elementos, siendo aprobado con una fiabilidad de alfa de Cronbach de 844 correspondiéndole una fiabilidad de muy buena.
- ✓ La comprobación de la Hipótesis se hizo con la prueba de Chi Cuadrado de Pearson rechazando las hipótesis nulas, aceptando las hipótesis planteadas.

➤ **Conclusiones derivadas de la Supervisión y Supervisoras**

La supervisión en el departamento de enfermería en el HSMSI es un problema institucional, no se evidencia la existencia de las plazas de supervisoras en enfermería en el MOF, CAP ni en cuadro de Asignación de Personal del MINSA.

- ✓ La función de supervisión en el departamento de enfermería del HSMSI, no es remunerada.
- ✓ Las enfermeras supervisoras en el departamento de enfermería en el HSMSI, cumplen una doble función toda vez que en sus turnos están programadas en un servicio específico donde cumplen labor asistencial se entiende a tiempo completo, y tiene que abandonar ese servicio por momentos para poder realizar la supervisión
- ✓ Las supervisoras realizan esta función para colaborar con el departamento de enfermería y por ende por la institución.
- ✓ Las supervisoras cumplen dos funciones, la asistencial en su servicio donde laboran como enfermeras de planta a tiempo completo y como agregado el de supervisión a todo el hospital en el área de enfermería.
- ✓ Las enfermeras supervisoras no son responsables de los resultados de esta investigación, toda vez que es la jefatura del departamento de enfermería quien las designa sin exigir un perfil, y sin existir las plazas.

➤ **Conclusión derivada de la Representación Profesional**

- ✓ El Colegio de Enfermeros del Perú no norma ni regula el ejercicio profesional del supervisor de enfermería en el Departamento de Enfermería del HSMSI
- ✓ El sindicato de enfermeros no vela por los derechos de los enfermeros supervisores del Departamento de Enfermería del HSMSI

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Jefatura de Enfermería que presente una propuesta de Estructura Orgánica del Departamento de Enfermería del HSMSI, donde este considerada la plaza de Supervisor/a Asistencial, la propuesta debería contemplar:
 - Un Organigrama Estructural
 - Un Organigrama Funcional
 - El Perfil requerido que deben cumplir las enfermeras y enfermeros supervisores.
2. Gestionar ante el MINSA que se considere en el Clasificador de Cargos del sector, el cargo de enfermeras supervisoras para el área asistencial.
3. Reestructurar el MOF del Departamento de Enfermería del HSMSI, consignando en el cargo de enfermeras supervisoras para el área asistencial con el perfil requerido con sus respectivas funciones.
4. Gestionar ante el HSMSI que se consideren el numero de plazas requeridas de enfermeras supervisoras para el área asistencial en el Cuadro de Asignación de Personal CAP, de tal manera que se garantice las plazas y el presupuesto que ello demande.
5. Se recomienda a la Jefatura del Departamento de Enfermería que busque apoyo del Colegio del Enfermeros del Perú y del Sindicato de Enfermeros, con la finalidad de fortalecer las gestiones a realizar tanto a nivel local, regional y nacional.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Diccionario de la Real Academia Española [Internet]. Fundación La Caixa. Edición de Tricentenario; 2021 [Citado el 15 de abril del 2021] España disponible en: <https://dle.rae.es.supervisión/diccionario>
2. Reyes, P. Agustín (1998) Administración Moderna. México. Editorial. Limusa. Primera Edición
3. Chiavenato, Idalberto, Administración, proceso administrativo. (3^a ed.) México: McGraw - Hill Interamericana de México, S.A., 2001.
4. Perú, Ministerio de Salud. Cuadro de Asignación de Personal Provisional CAP-P-2017 del Hospital Santa María del Socorro Nivel de Categoría II-1 Gobierno Regional de Ica, Dirección Regional de Ica, Unidad de Personal- Área de Remuneraciones (2017)
5. Perú, Resolución Directoral N° 360-2015-HSMSI/UPER Manual de Organización y Funciones del Departamento de Enfermería del HSMISI, MOF 2014, Unidad Ejecutora N° 405 hospital Santa María del Socoro de Ica Nivel de Categoría II-1 (25 de setiembre del 2015)
6. Perú, R.M. N° 595-2008/MINSA, Modificado POR R.M. N° 554-2010/MINSA Manual de Clasificación de Cargos del Ministerio de Salud (16 de julio del 2010)
7. Los recursos humanos.com Teoría clásica de Taylor [Internet] LRH Portal [citado el 25 de febrero del 2016] disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-taylor/>
8. Administración, Diccionario Económico, Empresas Los 14 Principios de Henry Fayol [Internet] [Citado el 15 de enero del 2020]. Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-taylor/Economipedia>
9. Filosofía de Descartes El racionalismo [Internet] SCRIBD [Citado el 23 de abril del 2020] Disponible en: <https://es.scribd.com/document/261076122/TEMA-7-Descartes>
10. La teoría utilitarista de Jeremy Bentham: sus fundamentos [Internet] Psicología y Mente, [Citado el 10 de marzo del 2020]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-utilitarista-jeremy-bentham>
11. La Fenomenología en la Experiencia de Edmundo Husserl [Internet] ARETE Revista de Filosofía [Citado el 23 mayo del 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/arete/v29n2/a08v29n2.pdf>

12. Gran Moral Aristóteles [Internet] Proyecto Filosófico Español [Citado el 20 junio del 2020]. Disponible en:
<https://www.filosofia.org/cla/ari/azc02084.htm>
13. Mejía M, Sánchez P. Marco Legal en Instituciones de Salud Mexicanas: Un Referente para Regir la Supervisión de Enfermería [Internet]. Ciudad de México: Universidad Autónoma de Potosi; 2019 [citado el 13 de noviembre del 2020] disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.11799/105328>
14. Vilchez C. Función que Ejercen las Supervisoras de Enfermería en Instituciones Hospitalarias [Internet] PDF. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. 2019 [citado el 15 de noviembre del 2020]. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.11799/105373>
15. Flores M. Pérez R. Jiménez I. De Juan J. Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre la Supervisión y entorno de Aprendizaje Clínico. [Internet]. Ciudad de Alicante: Universidad de Alicante; 2017 [citado el 06 de enero del 2021] disponible en:
<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.3.276101>
16. Rodríguez A. Fortalecimiento del Rol de Supervisor de Enfermería en un Hospital General [Internet] PDF. Ciudad de México: Universidad Autónoma San Luis Potosi; 2017 [Citado el 12 de noviembre del 2020]. Disponible en: URI:
<http://nive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4506>.
17. Lorenzo A, Mirosława A. Rivero, Pérez J- Recio. Propuestas para Realizar la Supervisión en Enfermería con Base en una Recopilación Documental [Internet] México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2016 [Citado el 12 de noviembre del 2020]. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/cons163i.pdf>
18. Pablo M. Elementos Cognitivos Requeridos para el Perfil Deseable del Supervisor de Enfermería en la Unidad Hospitalaria. [Internet] PDF. Toluca: Universidad Autónoma de La Universidad Autónoma de México. 2017 [citado el 28 de noviembre del 2020]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/154795575.pdf>
19. Análisis Funcional y Perfil Profesional Gisell Ortega [Internet]. Sildes Hare-Scribd Company [citado el 25 de junio del 2020] disponible en:
<https://www.slideshare.net/gisell0269/analisis-funcional-y-perfil-profesional-gisell-ortega>
20. Perú, Ley N° 27669 Ley del Trabajo de la Enfermera(o) Peruana(o) dado en la Casa de Gobierno el día 15 de febrero del 2002
21. Perú, Reglamento de la Ley del Trabajo la Enfermera(o) Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de junio del año dos mil dos.
22. Del Barrio M. Pumar M. Diferencias y Similitudes entre las Competencias de una Supervisora de Enfermería y una Enfermera Clínica Especialista [Internet] Navarra:

Universidad de Navarra, Pamplona. España; 2015 [citado el 13 de noviembre del 2020]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/en-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-diferencias-similitudes-entre-las-competencias-PDF>

23. Abarca R. Tantalean A. Habilidades y Competencias del Enfermero para Realizar una Supervisión Eficaz [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Lima Perú 2019 [Citado el 11 de diciembre del 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3362/TRABAJO%2.pdf>
24. Perú Plataforma Digital Única del Estado Peruano [Internet]. Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.1984 <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>
25. Perú El Decreto Supremo N° 012-2015-SA que aprueba el Reglamento de Concurso para Acceder a Puestos de Jefe/a de Departamento de enfermería, Jefe/a de Servicio de Enfermería, Supervisor/a I y II, 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
26. Aranda J. Gálvez R. Percepción de los Estilos de Supervisión y su Relación con la Satisfacción Laboral en Enfermeras, del Hospital Regional Docente de Trujillo [Internet] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú; 2017. [Citado el 07 de enero del 2021]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28179/aranda_bj.pdf.

VIII ANEXOS

ANEXO N° 1

**ESQUEMA DE LA UNSLG PARA PRESENTAR EL INFORME FINAL DE TESIS
RM N° 113- VRI-UNICA-2021**

**ESQUEMA DEL INFORME FINAL DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO ACADÉMICO, TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA
FONDOS CONCURSABLES
(Investigación cuantitativa, cualitativa)**

Portada.

Dedicatoria.

Agradecimientos

Índice.

- Índice de contenidos.

- Índice de tablas.

- Índice de figuras.

Resumen (hasta 250 palabras) y palabras clave (3 a 5 palabras).

Abstract.

CUERPO DEL INFORME FINAL

I. Introducción.

II. Estrategia metodológica.

III. Resultados.

IV. Discusión.

V. Conclusiones.

VI. Recomendaciones.

VII. Referencias bibliográficas.

VIII. Anexos.

ANEXO N° 2

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PERFIL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS Y PERCEPCIÓN DE LOS ENFERMEROS SOBRE LAS SUPERVISORAS EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA 2020 | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGIA |
| <p>PROBLEMA CENTRAL ¿Cómo es la supervisión en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL ¿Analizar cómo es la supervisión en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020?</p> | <p>HIPOTESIS CENTRAL (Hi) La supervisión es deficiente en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020? (Ho) La supervisión es eficiente en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020?</p> | <p>VARIABLE 1 Perfil de enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020</p> | <p>➤ DIMENSIÓN 1 Formación Académica</p> <p>➤ DIMENSIÓN 2 Línea de Carrera</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Título de Segunda Especialidad • Nivel de Carrera • MOF • CAP | <p>➤ Tipo de Investigación Básica - Descriptiva</p> <p>➤ Método Descriptivo</p> <p>➤ Diseño No experimental Transversal - descriptivo</p> <p>➤ Escala Nominal Diagrama Simbólico M O</p> <p>➤ Población Universo de Enfermeros</p> <p>➤ Muestra No Probabilística Aleatoria simple</p> <p>➤ Técnica de recolección de datos V-1 Análisis Documental: Ficha de Recolección de Datos V-2 Encuesta: Cuestionario</p> <p>➤ Tratamiento Estadístico Con La Estadística Descriptiva</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1 ¿Las (os) enfermeras supervisoras Cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020?</p> <p>PE2 ¿Cómo es la Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020?</p> | <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1 Determinar si las (os) enfermeras(os) supervisoras cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020</p> <p>OE2 Calificar la Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020</p> | <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS HE1 HE(i) Las enfermeras supervisoras no cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica – 2020 HE(o) Las enfermeras supervisoras si cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020</p> <p>HE2 HE(i) La Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras es mala en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020 HE(o) La Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras es buena en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020</p> | <p>VARIABLE 2 Percepción de las enfermeras/os sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020</p> | <p>➤ DIMENSIÓN 1 Confiabilidad</p> <p>➤ DIMENSIÓN 2 Actitud</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento • Confianza • Credibilidad • Seguridad • Cortesía • Entendimiento • Facilidad de Contacto • Amabilidad • Amistad • Empatía | |

ANEXO N° 3
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| PERFIL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS Y PERCEPCIÓN DE LOS ENFERMEROS SOBRE LAS SUPERVISORAS EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA-2020 | | | | | | |
| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | TECNICA E INSTRUMENTO | NIVEL DE MEDICIÓN |
| <p>VARIABLE 1</p> <p>Perfil de enfermeras Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020</p> | <p>Condiciones Profesionales basadas en competencias de destrezas y actitudes que deben tener las enfermeras que realizan supervisión en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica</p> | <p>Variable teórica, cualitativa que medirá las condiciones profesionales de las enfermeras supervisoras para determinar si cumplen el perfil para ejercer esa función en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica, para lo cual se usará una Lista de chequeo Cuyo valor final será: Si cumplen No cumplen</p> | <p>➤ DIMENSIÓN 1 Formación Académica</p> <p>➤ DIMENSIÓN 2 Estructura Orgánica - Línea de Carrera</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Especialidad en Enfermería • Especialidad en Áreas Administrativas de Enfermería • Maestría en Enfermería y/o Administración y/o Supervisión en Enfermería • Cursos de Post Grado y/o Diplomados sobre Supervisión • Tiempo de Servicio en el Sector • Tiempo de Servicio como Supervisora • Cargo de Supervisora en el MOF • Plazas de Supervisoras de Enfermería, ocupadas o previstas en el CAP • Cargo de Supervisora de Enfermería en el Clasificador de Cargos del MINSA | <p>TECNICA:</p> <p>Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Ficha de Recolección de Datos</p> | <p>Escala Nominal</p> |

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

PERFIL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS Y PERCEPCIÓN DE LOS ENFERMEROS SOBRE LOS SUPERVISORES EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA 2020

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | TECNICA E INSTRUMENTO | NIVEL DE MEDICIÓN |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <p>VARIABLE 2</p> <p>Percepción de las enfermeras(os) sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica-2019</p> | <p>Conocimiento de la supervisión que se traduce en la impresión que reciben , interpretan y exteriorizan las enfermeras sobre los supervisores del Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica</p> | <p>Variable Teórica, Extraña y Continua que permitirá calificar la percepción que tienen las enfermeras sobre las supervisoras en el Departamento de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica, para lo cual se aplicara una encuesta instrumentada con una cedula de cuestionario</p> <p>Cuyo valor final será:</p> <p align="center">Buena</p> <p align="center">Mala</p> | <p>➤ DIMENSIÓN 1 Confiabilidad</p> <p>➤ DIMENSIÓN 2 Actitud</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento • Confianza • Credibilidad • Seguridad • Cortesía • Empatía • Entendimiento • Facilidad de Contacto • Amabilidad | <p>TECNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>El cuestionario estructurado</p> | <p>Escala Nominal</p> |
| | | | | | | |

ANEXO N° 3



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POS GRADO

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Ficha de recolección de datos

TESIS: PERFIL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS Y PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS(OS) SOBRE LAS SUPERVISORAS EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA 2020

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA MEDIR EL PERFIL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA 2020

| VARIABLE 1 | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------|--------------------|--------------------------------|
| Perfil de Enfermeras Supervisoras(os) en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica 2020. | | | | |
| SUPERVISORA N° | | | | |
| DIMENSIÓN 1: FORMACIÓN ACADÉMICA | | | | |
| N° | DATOS | TIENE | NO TIENE | SI TIENE ESPECIFIQUE EL NOMBRE |
| 1. | Especialidad en Enfermería | | | |
| 2. | Especialidad en Administración en Áreas de Enfermería | | | |
| 3. | Maestría en Enfermería | | | |
| 4. | Cursos de Postgrado o Diplomados sobre Supervisión | | | |
| DIMENSIÓN 2: LINEA DE CARRERA | | | | |
| 1. | Tiempo de Servicio en el Sector | | | |
| 2. | Tiempo como Supervisora | | | |
| 3. | Cargos de Responsabilidad | | | |
| 4. | El MOF contempla el cargo de supervisora | | SI: Observación | NO: |
| 5. | En CAP garantiza la plaza de supervisora con presupuestos | | SI: Observación | NO: |
| 6. | Clasificador de Cargos del MINSa | | SI: Observación | NO: |

Ica, marzo del 2021

ANEXO N° 4
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POS GRADO

Cuestionario de la Variable 2

Percepción de las Enfermeras (ros) sobre la Supervisión en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica. 2020

Distinguidas y distinguidos enfermeras(os) del Hospital Santa María del Socorro, me dirijo a Ustedes para solicitar tengan a bien colaborar con la investigación: **Perfil de Enfermeras Supervisoras y Percepción de las Enfermeras(os) sobre las Supervisoras en el Departamento de Enfermería en el Hospital Santa María del Socorro de Ica-2020**, agradeciendo anticipadamente su colaboración que permitirá con los resultados de la investigación construir una estructura orgánica del departamento de enfermería del HSMSI, lo que a su vez servirá contribuir a mejorar las condiciones de la supervisión de enfermería y en consecuencia mejorar la calidad de la atención de enfermería.

Instrucciones:

- El cuestionario es anónimo
- Lea detenidamente las preguntas, agradecemos su sinceridad y honestidad al emitir sus respuestas
- Marque con una X la respuesta que crea conveniente
- Frente a alguna duda, consulte con su entrevistador.

Gracias

DATOS GENERALES

| EDAD | SEXO | | SERVICIO QUE LABORA | TIEMPO DE SERVICIOS |
|------|----------|-----------|---------------------|---------------------|
| | FEMENINO | MASCULINO | | |
| | | | | |

PREGUNTAS POR DIMENSIONES

| N° | DIMENSIÓN: CONFIABILIDAD | SI | NO |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1. | ¿Considera Ud. que la supervisora(es), están capacitados para realizar esta función? | | |
| 2. | ¿Cree que la supervisión que recibe es de enseñanza-aprendizaje? | | |
| 3. | ¿Mejora en algo su nivel de trabajo con la supervisión que recibe? | | |
| 4. | ¿Considera necesaria la supervisión en el contexto que se realiza en el hospital? | | |
| DIMENSIÓN: ACTITUD | | | |
| 1. | ¿Las Supervisoras tiene actitudes de empatía? (amabilidad y respeto hacia los supervisados) | | |
| 2. | ¿Las supervisoras son comprensivas frente a los problemas que se presentan? | | |
| 3. | ¿Las supervisoras apoyan las iniciativas de los supervisados? | | |
| 4. | ¿Las supervisoras tienen actitud positiva para resolver los problemas? | | |
| 5. | ¿Las supervisoras tienen actitud de liderazgo? (¿guían la relación supervisor supervisado?) | | |
| 6. | ¿Las supervisoras dedican el tiempo necesario para la supervisión? | | |
| 7. | ¿Las supervisoras emplean un vocabulario adecuado y propician trabajo en equipo | | |
| 8. | ¿Las supervisoras sugieren formas para mejorar el trabajo? | | |

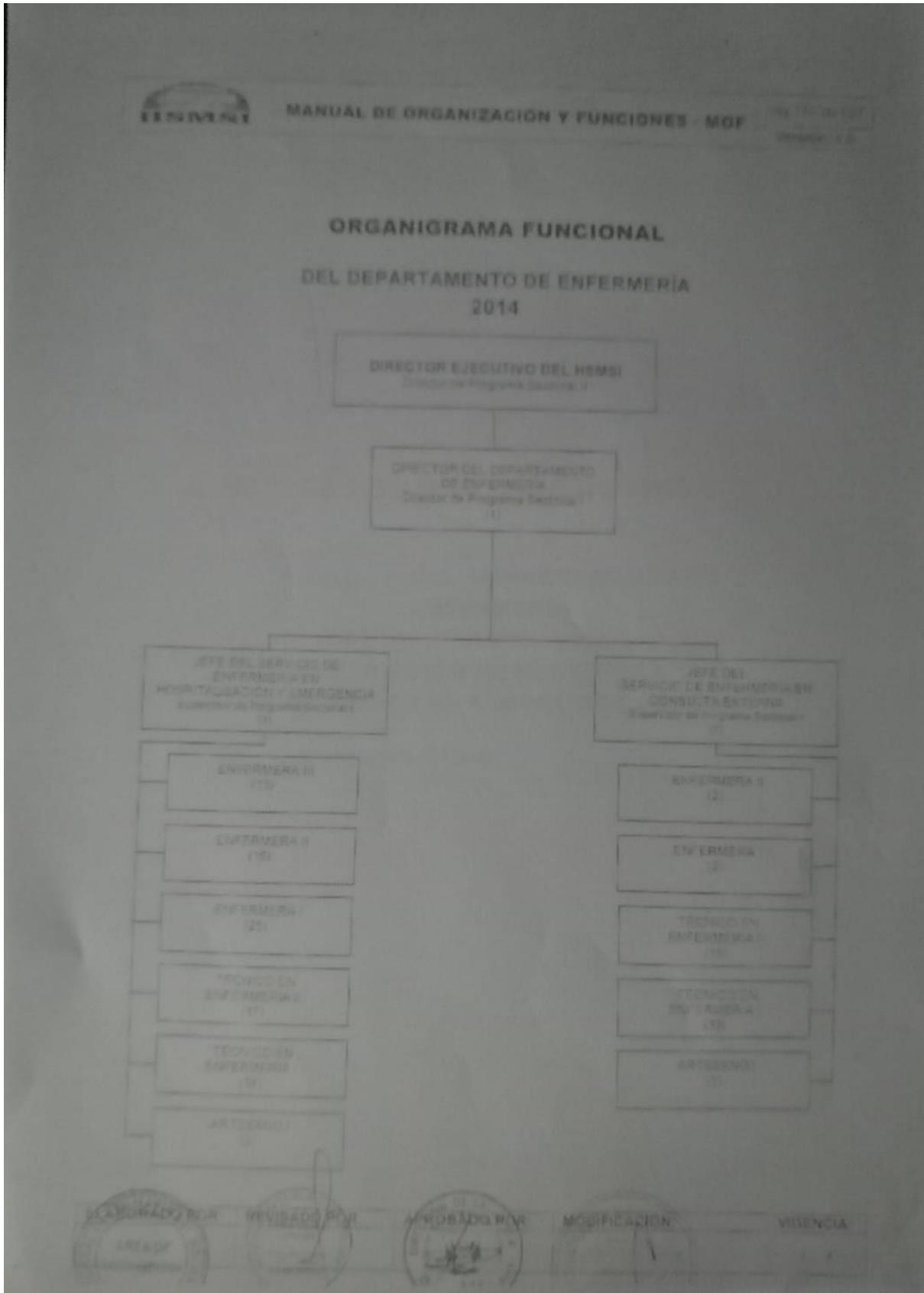
Ica, marzo del 2021

ANEXO N° 6

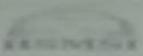
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (Caratula)



**MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES
DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
Organigrama Funcional**

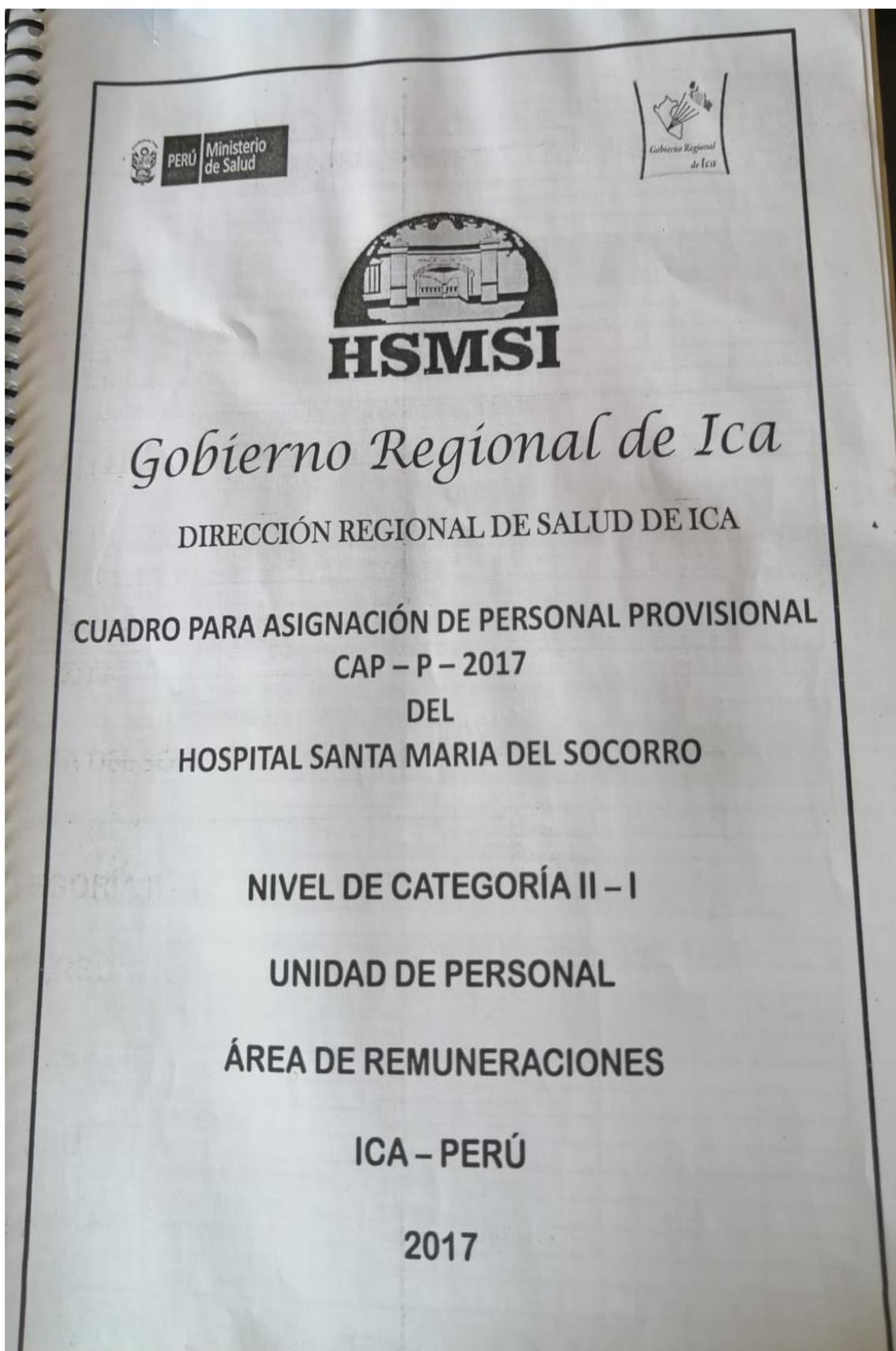


**MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES
DE LOS ORGANOS DE LINEA
DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESPECIFICAS A NIVEL DE CARGOS (Cuadro)**

|  MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - 2019 | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------|---------------|-------|---------------------|---------|-------------------|
| XIV DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA | | | | | | | |
| XIV.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SERVICIO DE ENFERMERÍA EN CONSULTA EXTERNA | | | | | | | |
| Nº CARGO | CARGO ESTRUCTURAL | CÓDIGO DE CARGO | CLASIFICACIÓN | TOTAL | SITUACIÓN DEL CARGO | | CARGO DE COMPENSA |
| | | | | | LIBRE | Ocupado | |
| 001 | Supervisor del Programa de Consulta Externa | 4010101 | 2010 | 1 | | | |
| 002 | Asesor(a) | 4010102 | 2010 | 1 | | | |
| 003 | Enfermera | 4010103 | 2010 | 1 | | | |
| 004 | Enfermera | 4010104 | 2010 | 1 | | | |
| 005 | Enfermera | 4010105 | 2010 | 1 | | | |
| 006 | Enfermera | 4010106 | 2010 | 1 | | | |
| 007 | Enfermera | 4010107 | 2010 | 1 | | | |
| 008 | Enfermera | 4010108 | 2010 | 1 | | | |
| 009 | Enfermera | 4010109 | 2010 | 1 | | | |
| 010 | Enfermera | 4010110 | 2010 | 1 | | | |
| 011 | Enfermera | 4010111 | 2010 | 1 | | | |
| 012 | Enfermera | 4010112 | 2010 | 1 | | | |
| 013 | Enfermera | 4010113 | 2010 | 1 | | | |
| 014 | Enfermera | 4010114 | 2010 | 1 | | | |
| 015 | Enfermera | 4010115 | 2010 | 1 | | | |
| 016 | Enfermera | 4010116 | 2010 | 1 | | | |
| 017 | Enfermera | 4010117 | 2010 | 1 | | | |
| 018 | Enfermera | 4010118 | 2010 | 1 | | | |
| 019 | Enfermera | 4010119 | 2010 | 1 | | | |
| 020 | Enfermera | 4010120 | 2010 | 1 | | | |
| 021 | Enfermera | 4010121 | 2010 | 1 | | | |
| 022 | Enfermera | 4010122 | 2010 | 1 | | | |
| 023 | Enfermera | 4010123 | 2010 | 1 | | | |
| 024 | Enfermera | 4010124 | 2010 | 1 | | | |
| 025 | Enfermera | 4010125 | 2010 | 1 | | | |
| 026 | Enfermera | 4010126 | 2010 | 1 | | | |
| 027 | Enfermera | 4010127 | 2010 | 1 | | | |
| 028 | Enfermera | 4010128 | 2010 | 1 | | | |
| 029 | Enfermera | 4010129 | 2010 | 1 | | | |
| 030 | Enfermera | 4010130 | 2010 | 1 | | | |
| 031 | Enfermera | 4010131 | 2010 | 1 | | | |
| 032 | Enfermera | 4010132 | 2010 | 1 | | | |
| 033 | Enfermera | 4010133 | 2010 | 1 | | | |
| 034 | Enfermera | 4010134 | 2010 | 1 | | | |
| 035 | Enfermera | 4010135 | 2010 | 1 | | | |
| 036 | Enfermera | 4010136 | 2010 | 1 | | | |
| 037 | Enfermera | 4010137 | 2010 | 1 | | | |
| 038 | Enfermera | 4010138 | 2010 | 1 | | | |
| 039 | Enfermera | 4010139 | 2010 | 1 | | | |
| 040 | Enfermera | 4010140 | 2010 | 1 | | | |
| 041 | Enfermera | 4010141 | 2010 | 1 | | | |
| 042 | Enfermera | 4010142 | 2010 | 1 | | | |
| 043 | Enfermera | 4010143 | 2010 | 1 | | | |
| 044 | Enfermera | 4010144 | 2010 | 1 | | | |
| 045 | Enfermera | 4010145 | 2010 | 1 | | | |
| 046 | Enfermera | 4010146 | 2010 | 1 | | | |
| 047 | Enfermera | 4010147 | 2010 | 1 | | | |
| 048 | Enfermera | 4010148 | 2010 | 1 | | | |
| 049 | Enfermera | 4010149 | 2010 | 1 | | | |
| 050 | Enfermera | 4010150 | 2010 | 1 | | | |
| 051 | Enfermera | 4010151 | 2010 | 1 | | | |
| 052 | Enfermera | 4010152 | 2010 | 1 | | | |
| 053 | Enfermera | 4010153 | 2010 | 1 | | | |
| 054 | Enfermera | 4010154 | 2010 | 1 | | | |
| 055 | Enfermera | 4010155 | 2010 | 1 | | | |
| 056 | Enfermera | 4010156 | 2010 | 1 | | | |
| 057 | Enfermera | 4010157 | 2010 | 1 | | | |
| 058 | Enfermera | 4010158 | 2010 | 1 | | | |
| 059 | Enfermera | 4010159 | 2010 | 1 | | | |
| 060 | Enfermera | 4010160 | 2010 | 1 | | | |
| 061 | Enfermera | 4010161 | 2010 | 1 | | | |
| 062 | Enfermera | 4010162 | 2010 | 1 | | | |
| 063 | Enfermera | 4010163 | 2010 | 1 | | | |
| 064 | Enfermera | 4010164 | 2010 | 1 | | | |
| 065 | Enfermera | 4010165 | 2010 | 1 | | | |
| 066 | Enfermera | 4010166 | 2010 | 1 | | | |
| 067 | Enfermera | 4010167 | 2010 | 1 | | | |
| 068 | Enfermera | 4010168 | 2010 | 1 | | | |
| 069 | Enfermera | 4010169 | 2010 | 1 | | | |
| 070 | Enfermera | 4010170 | 2010 | 1 | | | |
| 071 | Enfermera | 4010171 | 2010 | 1 | | | |
| 072 | Enfermera | 4010172 | 2010 | 1 | | | |
| 073 | Enfermera | 4010173 | 2010 | 1 | | | |
| 074 | Enfermera | 4010174 | 2010 | 1 | | | |
| 075 | Enfermera | 4010175 | 2010 | 1 | | | |
| 076 | Enfermera | 4010176 | 2010 | 1 | | | |
| 077 | Enfermera | 4010177 | 2010 | 1 | | | |
| 078 | Enfermera | 4010178 | 2010 | 1 | | | |
| 079 | Enfermera | 4010179 | 2010 | 1 | | | |
| 080 | Enfermera | 4010180 | 2010 | 1 | | | |
| 081 | Enfermera | 4010181 | 2010 | 1 | | | |
| 082 | Enfermera | 4010182 | 2010 | 1 | | | |
| 083 | Enfermera | 4010183 | 2010 | 1 | | | |
| 084 | Enfermera | 4010184 | 2010 | 1 | | | |
| 085 | Enfermera | 4010185 | 2010 | 1 | | | |
| 086 | Enfermera | 4010186 | 2010 | 1 | | | |
| 087 | Enfermera | 4010187 | 2010 | 1 | | | |
| 088 | Enfermera | 4010188 | 2010 | 1 | | | |
| 089 | Enfermera | 4010189 | 2010 | 1 | | | |
| 090 | Enfermera | 4010190 | 2010 | 1 | | | |
| 091 | Enfermera | 4010191 | 2010 | 1 | | | |
| 092 | Enfermera | 4010192 | 2010 | 1 | | | |
| 093 | Enfermera | 4010193 | 2010 | 1 | | | |
| 094 | Enfermera | 4010194 | 2010 | 1 | | | |
| 095 | Enfermera | 4010195 | 2010 | 1 | | | |
| 096 | Enfermera | 4010196 | 2010 | 1 | | | |
| 097 | Enfermera | 4010197 | 2010 | 1 | | | |
| 098 | Enfermera | 4010198 | 2010 | 1 | | | |
| 099 | Enfermera | 4010199 | 2010 | 1 | | | |
| 100 | Enfermera | 4010200 | 2010 | 1 | | | |
| 101 | Enfermera | 4010201 | 2010 | 1 | | | |
| 102 | Enfermera | 4010202 | 2010 | 1 | | | |
| 103 | Enfermera | 4010203 | 2010 | 1 | | | |
| 104 | Enfermera | 4010204 | 2010 | 1 | | | |
| 105 | Enfermera | 4010205 | 2010 | 1 | | | |
| 106 | Enfermera | 4010206 | 2010 | 1 | | | |
| 107 | Enfermera | 4010207 | 2010 | 1 | | | |
| 108 | Enfermera | 4010208 | 2010 | 1 | | | |
| 109 | Enfermera | 4010209 | 2010 | 1 | | | |
| 110 | Enfermera | 4010210 | 2010 | 1 | | | |
| 111 | Enfermera | 4010211 | 2010 | 1 | | | |
| 112 | Enfermera | 4010212 | 2010 | 1 | | | |
| 113 | Enfermera | 4010213 | 2010 | 1 | | | |
| 114 | Enfermera | 4010214 | 2010 | 1 | | | |
| 115 | Enfermera | 4010215 | 2010 | 1 | | | |
| 116 | Enfermera | 4010216 | 2010 | 1 | | | |
| 117 | Enfermera | 4010217 | 2010 | 1 | | | |
| 118 | Enfermera | 4010218 | 2010 | 1 | | | |
| 119 | Enfermera | 4010219 | 2010 | 1 | | | |
| 120 | Enfermera | 4010220 | 2010 | 1 | | | |
| 121 | Enfermera | 4010221 | 2010 | 1 | | | |
| 122 | Enfermera | 4010222 | 2010 | 1 | | | |
| 123 | Enfermera | 4010223 | 2010 | 1 | | | |
| 124 | Enfermera | 4010224 | 2010 | 1 | | | |
| 125 | Enfermera | 4010225 | 2010 | 1 | | | |
| 126 | Enfermera | 4010226 | 2010 | 1 | | | |
| 127 | Enfermera | 4010227 | 2010 | 1 | | | |
| 128 | Enfermera | 4010228 | 2010 | 1 | | | |
| 129 | Enfermera | 4010229 | 2010 | 1 | | | |
| 130 | Enfermera | 4010230 | 2010 | 1 | | | |
| 131 | Enfermera | 4010231 | 2010 | 1 | | | |
| 132 | Enfermera | 4010232 | 2010 | 1 | | | |
| 133 | Enfermera | 4010233 | 2010 | 1 | | | |
| 134 | Enfermera | 4010234 | 2010 | 1 | | | |
| 135 | Enfermera | 4010235 | 2010 | 1 | | | |
| 136 | Enfermera | 4010236 | 2010 | 1 | | | |
| 137 | Enfermera | 4010237 | 2010 | 1 | | | |
| 138 | Enfermera | 4010238 | 2010 | 1 | | | |
| 139 | Enfermera | 4010239 | 2010 | 1 | | | |
| 140 | Enfermera | 4010240 | 2010 | 1 | | | |
| 141 | Enfermera | 4010241 | 2010 | 1 | | | |
| 142 | Enfermera | 4010242 | 2010 | 1 | | | |
| 143 | Enfermera | 4010243 | 2010 | 1 | | | |
| 144 | Enfermera | 4010244 | 2010 | 1 | | | |
| 145 | Enfermera | 4010245 | 2010 | 1 | | | |
| 146 | Enfermera | 4010246 | 2010 | 1 | | | |
| 147 | Enfermera | 4010247 | 2010 | 1 | | | |
| 148 | Enfermera | 4010248 | 2010 | 1 | | | |
| 149 | Enfermera | 4010249 | 2010 | 1 | | | |
| 150 | Enfermera | 4010250 | 2010 | 1 | | | |
| 151 | Enfermera | 4010251 | 2010 | 1 | | | |
| 152 | Enfermera | 4010252 | 2010 | 1 | | | |
| 153 | Enfermera | 4010253 | 2010 | 1 | | | |
| 154 | Enfermera | 4010254 | 2010 | 1 | | | |
| 155 | Enfermera | 4010255 | 2010 | 1 | | | |
| 156 | Enfermera | 4010256 | 2010 | 1 | | | |
| 157 | Enfermera | 4010257 | 2010 | 1 | | | |
| 158 | Enfermera | 4010258 | 2010 | 1 | | | |
| 159 | Enfermera | 4010259 | 2010 | 1 | | | |
| 160 | Enfermera | 4010260 | 2010 | 1 | | | |
| 161 | Enfermera | 4010261 | 2010 | 1 | | | |
| 162 | Enfermera | 4010262 | 2010 | 1 | | | |
| 163 | Enfermera | 4010263 | 2010 | 1 | | | |
| 164 | Enfermera | 4010264 | 2010 | 1 | | | |
| 165 | Enfermera | 4010265 | 2010 | 1 | | | |
| 166 | Enfermera | 4010266 | 2010 | 1 | | | |
| 167 | Enfermera | 4010267 | 2010 | 1 | | | |
| 168 | Enfermera | 4010268 | 2010 | 1 | | | |
| 169 | Enfermera | 4010269 | 2010 | 1 | | | |
| 170 | Enfermera | 4010270 | 2010 | 1 | | | |
| 171 | Enfermera | 4010271 | 2010 | | | | |

ANEXO N° 7

CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (Caratula)



CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL
DEPARTAMENTO DXE ENFERMERÍA

N° de Página 007 de 011

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL - AÑO 2017

| | |
|-----------|-----------------------------------------|
| ENTIDAD : | HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA |
| SECTOR : | GOBIERNO REGIONAL |

| XIV DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------|--------------------------|----------|---------------|----------|---------------------|----------|--------------------|
| DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: | | | | | | | |
| N° DE ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CÓDIGO | CLASIFICACIÓN | TOTAL | SITUACIÓN DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 256 | Jefe/a de Departamento | 44914003 | SP-DS | 1 | 1 | | |
| 257 | Educador para la Salud I | 44914005 | SP-ES | 1 | 1 | | |
| 258/259 | Técnico Administrativo I | 44914006 | SP-AP | 2 | 2 | | |
| TOTAL ÓRGANO | | | | 4 | 4 | 0 | 0 |

| XIV DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------|---------------|------------|---------------------|----------|--------------------|
| DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITALIZACIÓN Y EMERGENCIA | | | | | | | |
| N° DE ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CÓDIGO | CLASIFICACIÓN | TOTAL | SITUACIÓN DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 260 | Jefe/a de Servicio | 44914013 | SP-DS | 1 | | 1 | |
| 261/293 | Enfermera Especialista | 44914015 | SP-ES | 33 | 33 | | |
| 294/319 | Enfermera | 44914015 | SP-ES | 26 | 23 | 3 | |
| 320/355 | Técnico en Enfermería II | 44914016 | SP-AP | 36 | 36 | | |
| 356/374 | Técnico en Enfermería I | 44914016 | SP-AP | 19 | 19 | | |
| TOTAL UNIDAD ORGÁNICA | | | | 115 | 111 | 4 | 0 |

| XIV DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------|---------------|-----------|---------------------|----------|--------------------|
| DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SERVICIO DE ENFERMERÍA EN CONSULTA EXTERNA | | | | | | | |
| N° DE ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CÓDIGO | CLASIFICACIÓN | TOTAL | SITUACIÓN DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 375 | Jefe/a de Servicio | 44914023 | SP-DS | 1 | | 1 | |
| 376 | Enfermera Especialista | 44914025 | SP-ES | 1 | 1 | | |
| 377/389 | Enfermera | 44914025 | SP-ES | 13 | 10 | 3 | |
| 390/412 | Técnico en Enfermería II | 44914026 | SP-AP | 23 | 23 | | |
| 413/448 | Técnico en Enfermería I | 44914026 | SP-AP | 36 | 33 | 3 | |
| TOTAL UNIDAD ORGÁNICA | | | | 74 | 67 | 7 | 0 |

| XV DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|---------------|----------|---------------------|----------|--------------------|
| DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: | | | | | | | |
| N° DE ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CÓDIGO | CLASIFICACIÓN | TOTAL | SITUACIÓN DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 449 | Jefe/a de Departamento | 44915003 | SP-DS | 1 | | 1 | |
| 450 | Técnico Asistencial | 44915006 | SP-AP | 1 | 1 | | |
| TOTAL ÓRGANO | | | | 2 | 1 | 1 | 0 |



**CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL - PLAZAS PREVISTAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA**

**ANEXO N° 01
CARGOS PREVISTOS - 24
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL - AÑO 2017**

| N° CAP-P 2015 | CARGO | ÓRGANO ESTRUCTURADO | TOTAL | CLASIF |
|------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| 058 | Jefe/a de Unidad | OF. DE ADMINISTRACIÓN: UNIDAD DE MANTENIMIENTO HOSPITALARIO | 1 | SP-DS |
| 144 | Jefe/a de Servicio | DPTO. MEDICINA: SERVICIO DE MEDICINA INTERNA | 1 | SP-DS |
| 151 | Jefe/a de Servicio | DPTO. MEDICINA: SERVICIO DE MEDICINA ESPECIALIZADA | 1 | SP-DS |
| 166 | Jefe/a de Servicio | DPTO. CIRUGÍA: SERVICIO DE CIRUGÍA GENERAL | 1 | SP-DS |
| 174 | Jefe/a de Servicio | DPTO. CIRUGÍA: SERVICIO DE CIRUGÍA ESPECIALIZADA | 1 | SP-DS |
| 185 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE PEDIATRÍA: SERVICIO DE PEDIATRÍA | 1 | SP-DS |
| 195 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE PEDIATRÍA: SERVICIO DE NEONATOLOGÍA | 1 | SP-DS |
| 203 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA: SERVICIO DE GINECOLOGÍA | 1 | SP-DS |
| 212 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA: SERVICIO DE OBSTETRICIA | 1 | SP-DS |
| 219 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA: SERVICIO DE OBSTETRICES | 1 | SP-DS |
| 260 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE ENFERMERÍA: SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITALIZACIÓN Y EMERGENCIA | 1 | SP-DS |
| 375 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE ENFERMERÍA: SERVICIO DE ENFERMERÍA EN CONSULTA EXTERNA | 1 | SP-DS |
| 449 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS | 1 | SP-DS |
| 451 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS: SERVICIO DE EMERGENCIA | 1 | SP-DS |
| 460 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS: SERVICIO DE CUIDADOS CRÍTICOS | 1 | SP-DS |
| 468 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRURGICO: SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO | 1 | SP-DS |
| 476 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRURGICO: SERVICIO DE RECUPERACIÓN | 1 | SP-DS |
| 484 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE PATOLOGÍA CLÍNICA Y ANATOMÍA PATOLÓGICA: SERVICIO DE PATOLOGÍA CLÍNICA Y BANCO DE SANGRE | 1 | SP-DS |
| 503 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE PATOLOGÍA CLÍNICA Y ANATOMÍA PATOLÓGICA: SERVICIO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA | 1 | SP-DS |
| 530 | Jefe/a de Departamento | DPTO. DE APOYO AL TRATAMIENTO | 1 | SP-DS |
| 531 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE APOYO AL TRATAMIENTO: SERVICIO DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA | 1 | SP-DS |
| 549 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE APOYO AL TRATAMIENTO: SERVICIO DE FARMACIA | 1 | SP-DS |
| 567 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE APOYO AL TRATAMIENTO: SERVICIO SOCIAL | 1 | SP-DS |
| 572 | Jefe/a de Servicio | DPTO. DE APOYO AL TRATAMIENTO: SERVICIO DE PSICOLOGÍA | 1 | SP-DS |
| TOTAL | | | 24 | |



ANEXO N° 8

LEY N° 27669 DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA /O PERUANA /O

**LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA(O)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
LEY N° 27669**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

**La Comisión Permanente
del Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:
LA COMISIÓN PERMANENTE DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:**

LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA(O)

CAPÍTULO II

DE LA RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES DE LA ENFERMERA(O)

Artículo 6°.- Responsabilidad de la Enfermera(o)

La enfermera(o) es la (el) profesional de la Ciencia de la Salud con grado y título universitario a nombre de la Nación

LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA(O)

Artículo 7°.- Funciones de la Enfermera(o)

Corresponde a la enfermera(o) el ejercicio de las siguientes funciones:

e) Conducir técnica y administrativamente los servicios de Enfermería en los diferentes niveles orgánicos del sistema de salud ocupando los respectivos cargos estructurales.

CAPÍTULO III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 9°.- Derechos La enfermera(o) tiene derecho a:

b) Ocupar cargos correspondientes a la estructura orgánica de la carrera de enfermería.

CAPÍTULO IV

DE LA ESTRUCTURA Y NIVELES DE LA CARRERA

Artículo 12°.- Niveles de la Profesión Se estructura en el Sector Público, la carrera profesional de la enfermera(o) de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276 en los Artículos 8°, 9°, 10°, 11° y demás que resulten aplicables. Los requisitos para su ingreso a la carrera administrativa se encuentran regulados por los Artículos 12° al 15° de la misma norma. En el Sector Privado, la enfermera(o) se incorpora a la empresa en virtud del contrato de trabajo celebrado directamente con la entidad empleadora. Artículo 13°.- ubicación Orgánica La estructura orgánica de todo establecimiento de salud considerará la Unidad Orgánica de

Enfermería como órgano de línea, dependiente de la máxima instancia de dirección de aquel. Artículo 14°.- Dirección de la unidad de Enfermería El cargo o puesto de dirección de mayor jerarquía de la unidad orgánica de enfermería será ocupado por una enfermera(o), de acuerdo a estricto concurso de méritos.

CAPÍTULO V

CAPACITACIÓN DE LA ENFERMERA(O), PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACIÓN

Artículo 15°.- Capacitación Complementaria de la Enfermera(o) La enfermera(o) deberá ser capacitada por un centro 132 LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA(O) laboral con el creditaje académico por año, necesario para su certificación y recertificación, según lo que señale el Reglamento de la presente Ley. Las horas dispuestas para su capacitación a cargo del empleador podrán ser contabilizadas dentro de la jornada laboral, de acuerdo a lo que disponga el Reglamento. Artículo 16°.- Estudios de Especialización La enfermera(o) tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeros del Perú. Cuando la especialización esté solventada por el propio profesional el empleador podrá otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización.

REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA (O)

DECRETO SUPREMO N° 012-2015-SA

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CONSIDERANDO:

Que mediante Ley N° 27669, se promulgó la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), cuya Quinta Disposición Final estableció la expedición del respectivo Reglamento: y, De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 118, inciso 8) de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, Decreto Legislativo N° 560; DECRETA: APROBACIÓN Artículo 1.- Aprobar el Reglamento de la Ley N° 27669 - Ley del Trabajo de la Enfermera (o), que consta de Diecinueve artículos y Dos Disposiciones Complementarias y Finales. REFRENDO Artículo 2.- El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Economía y Finanzas, de Trabajo y Promoción del Empleo y de Salud. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de junio del año dos mil dos. ALEJANDRO TOLEDO Presidente Constitucional de la República PEDRO PABLO KUCZYNSKI Ministro de Economía y Finanzas FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo FERNANDO CARBONE CAMPOVERDE Ministro de Salud

REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA (O) CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1.- En el presente Reglamento toda mención al término “Ley” está referido a la Ley N° 27669 - Ley del Trabajo de la Enfermera(o). Artículo 2.- DE LA FINALIDAD DEL REGLAMENTO El presente Reglamento regula el ejercicio profesional de la enfermera(o) colegiada(o) tal como lo establece la Ley, en el Sector Público Nacional, incluyendo a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional de Perú y el Sector Privado, en lo que le fuera aplicable. Artículo 3.- DEL ROL DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA La enfermera(o) como profesional de las ciencias de la salud, interviene en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad. Artículo 4.- DEL ÁMBITO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA El cuidado integral de enfermería es el servicio que la enfermera (o) brinda a la persona en todas las etapas de la vida, desde la concepción hasta la muerte, incluyendo los procesos salud - enfermedad, implementando el método científico a través del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) que garantiza la calidad del cuidado profesional. El cuidado

integral de enfermería constituye el fundamento del ejercicio de la profesión en las diferentes áreas de la especialidad. Se basa en el juicio crítico y ponderado de la enfermera(o) así como en la toma de decisiones que competen a su labor, por lo cual asume plena responsabilidad por los efectos y consecuencias que de ellas se originen.

Artículo 5.- DEL CUIDADO INTEGRAL DE ENFERMERÍA

El cuidado integral de enfermería se brinda en las siguientes Áreas:

a) **ÁREA ASISTENCIAL:** Mediante la interacción enfermera(o) - usuario, determinando e implementando los cuidados que aseguren el proceso de promoción, prevención, mantenimiento, recuperación y rehabilitación de la salud en todos los servicios intra – extra hospitalarios y en los que sean necesarios.

b) **ÁREA ADMINISTRATIVA:** Aquí se desarrollan procesos dirigidos a: - Planificar, organizar, dirigir, **supervisar** y evaluar el producto de los servicios de enfermería en todos los establecimientos dedicados a la atención de la salud y otros afines

ANEXO N° 10

REGLAMENTO DE CONCURSO PARA ACCEDERA PUESTOS DE JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, JEFE/A DE SERVICIO DE ENFERMERÍA, SUPERVISOR/A I Y II, COORDINADOR/A Y SUPERVISOR/A DEL CUIDADO INTEGRAL DE SALUD, SUPERVISOR/A DE ENFERMERIA O SUS EQUIVALENTES EN EL MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y GOBIERNOS REGIONALES (Fragmento)

Artículo 3.- De los puestos

Los puestos de jefe/a de Departamento de Enfermería, jefe/a de Servicio de Enfermería, Supervisor/a I y II, Coordinador/a y Supervisor/a del Cuidado Integral de Salud, Supervisor/a de Enfermería o sus equivalentes, que son sometidos a concurso de méritos deben estar consignados en el Cuadro de Puestos de la Entidad o en el documento de gestión que se encuentre vigente a la fecha del concurso. Los puestos son identificados por la entidad, antes que sean sometidos a concurso

Artículo 10

De los requisitos del perfil para postular al puesto de Supervisor/a I y II, Supervisor/a del Cuidado Integral de Salud o sus equivalentes en Institutos Nacionales, Hospitales y Direcciones de Redes de Servicios de Salud del Sector Salud Los postulantes al puesto de Supervisor/a I y II, Supervisor/a del Cuidado Integral de Salud o sus equivalentes en Institutos Nacionales, Hospitales Direcciones de Redes de Servicios de Salud del Sector Salud, deben cumplir los siguientes requisitos, adicionalmente a los previstos en el perfil del puesto:

1. Acreditar estudios concluidos de Maestría en Salud Pública, Administración, Gerencia de Servicios de Salud o Gestión de Servicios de Salud o afines a las funciones del puesto al que se postula.
2. Acreditar experiencia profesional no menor de tres (3) años en cargos de responsabilidad directiva en establecimientos de salud del sector público.
3. Acreditar ocho (8) años de experiencia laboral en el servicio profesional de enfermería, en establecimientos de salud del sector público.

Artículo 11

De los requisitos del perfil para postular al puesto de Jefa/e del Servicio de Enfermería, Supervisor/a de Enfermería, o equivalentes en Institutos Nacionales, Hospitales y Direcciones de Redes de Servicios de Salud del Sector Salud, Los postulantes al puesto de Jefa/e del Servicio de Enfermería, Supervisor/a de Enfermería, o equivalentes en Institutos Nacionales, Hospitales y Direcciones de Redes de Servicios de Salud del Sector Salud, deben cumplir los siguientes requisitos, adicionalmente a los previstos en el perfil del puesto:

1. Acreditar estudios concluidos de Maestría o de segunda especialidad en: Salud Pública, Administración Gerencia de Servicios de Salud, Gestión de Servicios de Salud o afines a las funciones del puesto que se postula.
2. Acreditar cinco (5) años de experiencia laboral en el servicio profesional de enfermería, en establecimientos de salud del sector público.

ANEXO N° 11

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DEL CHI CUADRADO (Segmento)

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

| v/p | 0,001 | 0,0025 | 0,005 | 0,01 | 0,025 | 0,05 | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 | 0,3 | 0,35 | 0,4 | 0,45 | 0,5 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 10,8274 | 9,1404 | 7,8794 | 6,6349 | 5,0239 | 3,8415 | 2,7055 | 2,0722 | 1,6424 | 1,3233 | 1,0742 | 0,8735 | 0,7083 | 0,5797 | 0,4549 |
| 2 | 13,8155 | 11,9827 | 10,5965 | 9,2104 | 7,3778 | 5,9915 | 4,6052 | 3,7942 | 3,2189 | 2,7726 | 2,4079 | 2,0996 | 1,8326 | 1,5970 | 1,3863 |
| 3 | 16,2660 | 14,4528 | 12,8381 | 11,3449 | 9,3484 | 7,8147 | 6,2514 | 5,3170 | 4,6416 | 4,1083 | 3,6649 | 3,2831 | 2,9462 | 2,6430 | 2,3660 |
| 4 | 18,4662 | 16,4238 | 14,8002 | 13,2767 | 11,1433 | 9,4877 | 7,7794 | 6,7449 | 5,9886 | 5,3853 | 4,8784 | 4,4377 | 4,0446 | 3,6871 | 3,3567 |
| 5 | 20,5147 | 18,3854 | 16,7496 | 15,0863 | 12,8325 | 11,0705 | 9,2363 | 8,1152 | 7,2893 | 6,6257 | 6,0644 | 5,5731 | 5,1319 | 4,7278 | 4,3515 |
| 6 | 22,4578 | 20,2491 | 18,5475 | 16,8119 | 14,4494 | 12,5916 | 10,6446 | 9,4461 | 8,5581 | 7,8408 | 7,2311 | 6,6948 | 6,2108 | 5,7652 | 5,3481 |
| 7 | 24,2753 | 22,0402 | 20,2777 | 18,4753 | 16,0128 | 14,0671 | 12,0170 | 10,7479 | 9,8032 | 9,0371 | 8,3834 | 7,8061 | 7,2832 | 6,8000 | 6,3458 |
| 8 | 26,1229 | 23,7742 | 21,9549 | 20,0902 | 17,5345 | 15,5073 | 13,3616 | 12,0271 | 11,0301 | 10,2189 | 9,5245 | 8,9094 | 8,3505 | 7,8325 | 7,3441 |
| 9 | 27,8797 | 25,4625 | 23,5893 | 21,6660 | 19,0228 | 16,9190 | 14,6837 | 13,2880 | 12,2421 | 11,3887 | 10,6564 | 10,0060 | 9,4136 | 8,8632 | 8,3428 |
| 10 | 29,5879 | 27,1119 | 25,1881 | 23,2093 | 20,4832 | 18,3070 | 15,9872 | 14,5339 | 13,4420 | 12,5489 | 11,7807 | 11,0971 | 10,4732 | 9,8922 | 9,3418 |
| 11 | 31,2635 | 28,7291 | 26,7569 | 24,7250 | 21,9200 | 19,6752 | 17,2750 | 15,7671 | 14,6314 | 13,7007 | 12,8997 | 12,1836 | 11,5298 | 10,9199 | 10,3410 |
| 12 | 32,9095 | 30,3182 | 28,2997 | 26,2170 | 23,3367 | 21,0261 | 18,5493 | 16,9893 | 15,8120 | 14,8454 | 14,0111 | 13,2661 | 12,5838 | 11,9463 | 11,3403 |
| 13 | 34,5274 | 31,8830 | 29,8193 | 27,6882 | 24,7356 | 22,3620 | 19,8119 | 18,2020 | 16,9848 | 15,9839 | 15,1187 | 14,3451 | 13,6356 | 12,9717 | 12,3398 |
| 14 | 36,1239 | 33,4282 | 31,3194 | 29,1412 | 26,1189 | 23,6848 | 21,0641 | 19,4062 | 18,1508 | 17,1169 | 16,2221 | 15,4209 | 14,6853 | 13,9961 | 13,3393 |
| 15 | 37,6978 | 34,9494 | 32,8015 | 30,5780 | 27,4884 | 24,9958 | 22,3071 | 20,6030 | 19,3107 | 18,2451 | 17,3217 | 16,4940 | 15,7332 | 15,0197 | 14,3389 |
| 16 | 39,2518 | 36,4455 | 34,2671 | 31,9999 | 28,8453 | 26,2962 | 23,5418 | 21,7931 | 20,4651 | 19,3689 | 18,4179 | 17,5646 | 16,7795 | 16,0425 | 15,3385 |
| 17 | 40,7911 | 37,9162 | 35,7184 | 33,4087 | 30,1910 | 27,5871 | 24,7690 | 22,9770 | 21,6146 | 20,4887 | 19,5110 | 18,6330 | 17,8244 | 17,0646 | 16,3382 |
| 18 | 42,3119 | 39,3720 | 37,1564 | 34,8052 | 31,5264 | 28,8693 | 25,9894 | 24,1555 | 22,7595 | 21,6049 | 20,6014 | 19,6993 | 18,8679 | 18,0860 | 17,3379 |
| 19 | 43,8194 | 40,8147 | 38,5821 | 36,1908 | 32,8523 | 30,1435 | 27,2036 | 25,3289 | 23,9004 | 22,7178 | 21,6891 | 20,7638 | 19,9102 | 19,1069 | 18,3376 |
| 20 | 45,3142 | 42,2358 | 39,9969 | 37,5663 | 34,1696 | 31,4104 | 28,4120 | 26,4976 | 25,0375 | 23,8277 | 22,7745 | 21,8265 | 20,9514 | 20,1272 | 19,3374 |
| 21 | 46,7961 | 43,7449 | 41,4099 | 38,9322 | 35,4789 | 32,6706 | 29,6151 | 27,6620 | 26,1711 | 24,9348 | 23,8578 | 22,8876 | 21,9915 | 21,1470 | 20,3372 |
| 22 | 48,2676 | 45,2441 | 42,7957 | 40,2894 | 36,7807 | 33,9245 | 30,8133 | 28,8224 | 27,3015 | 26,0393 | 24,9390 | 23,9473 | 23,0307 | 22,1663 | 21,3370 |
| 23 | 49,7276 | 46,7231 | 44,1814 | 41,6383 | 38,0756 | 35,1725 | 32,0069 | 29,9792 | 28,4288 | 27,1413 | 26,0184 | 25,0055 | 24,0689 | 23,1852 | 22,3369 |
| 24 | 51,1790 | 48,1936 | 45,5984 | 42,9798 | 39,3641 | 36,4150 | 33,1962 | 31,1325 | 29,5533 | 28,2412 | 27,0960 | 26,0625 | 25,1064 | 24,2037 | 23,3367 |
| 25 | 52,6187 | 49,6451 | 46,9280 | 44,3140 | 40,6465 | 37,6525 | 34,3816 | 32,2825 | 30,6752 | 29,3388 | 28,1719 | 27,1183 | 26,1430 | 25,2218 | 24,3366 |
| 26 | 54,0511 | 50,8791 | 48,2898 | 45,6416 | 41,9231 | 38,8851 | 35,5632 | 33,4295 | 31,7946 | 30,4346 | 29,2463 | 28,1730 | 27,1789 | 26,2395 | 25,3365 |
| 27 | 55,4751 | 52,2152 | 49,6450 | 46,9628 | 43,1945 | 40,1133 | 36,7412 | 34,5736 | 32,9117 | 31,5284 | 30,3193 | 29,2266 | 28,2141 | 27,2569 | 26,3363 |
| 28 | 56,8918 | 53,5939 | 50,9936 | 48,2782 | 44,4608 | 41,3372 | 37,9159 | 35,7150 | 34,0266 | 32,6205 | 31,3909 | 30,2791 | 29,2486 | 28,2740 | 27,3362 |
| 29 | 58,3066 | 54,9662 | 52,3355 | 49,5878 | 45,7223 | 42,5569 | 39,0875 | 36,8538 | 35,1394 | 33,7109 | 32,4612 | 31,3308 | 30,2825 | 29,2908 | 28,3361 |

