



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores Institucionales que se relacionan en el Cumplimiento de la
Norma Técnica 137-2017 en Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Figueroa Nima, Cynthia Sue (ORCID: 0000-0002-1687-2749)

ASESORA:

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta Tesis va dedicada a mi madre Margarita Nima, por ser mi motor y quien me impulsa a seguir creciendo en el cumplimiento de mis metas planteadas. Para mis hijos Alvaro y Paloma por ser la inspiración de mi vida.

Agradecimiento

A mi asesora Yris Diaz por guiarme paso a paso a realizar mi trabajo con paciencia y dedicación y a mi amiga y colega Marisol Angulo (PUCA) por asesorarme en todo el proceso.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	10
II.MARCO TEÓRICO	14
III.METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de Investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Datos demográficos de las enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte,2021.	25
Tabla 2	Frecuencia de los Factores Institucionales en las enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021.	26
Tabla 3	Frecuencia de las dimensiones de los Factores Institucionales en las enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021.	27
Tabla 4	Frecuencia del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021.	29
Tabla 5	Frecuencia de las dimensiones del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021.	30
Tabla 6	Cruzada de variable Factores Institucionales y Cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021	31
Tabla 7	Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Capacitación Cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021	32
Tabla 8	Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Turno laborales Cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021	33
Tabla 9	Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Supervisión Cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021	34
Tabla 10	Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Implementación de Recursos Cumplimiento de	35

la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Tabla 11	-Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021.	36
Tabla 12	Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales capacitación en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021.	37
Tabla 13	Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales turnos laborales en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021.	38
Tabla 14	Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales supervisión en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021.	39
Tabla 15	Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales Implementación de recursos en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021.	40

Índice de Figuras

Figura 1	Frecuencia de los Factores Institucionales en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021	26
Figura 2	Frecuencia de las dimensiones de los Factores Institucionales en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021	27
Figura 3	Frecuencia del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021	29
Figura 4	Frecuencia de las dimensiones del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021	30

Resumen

El estudio de investigación titulado “Factores institucionales que se relacionan en el Cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la Diris- Lima. Norte”, tuvo como objetivo determinar los factores institucionales que se relacionan en el cumplimiento de la Norma Técnica. La investigación tuvo un diseño no experimental, transversal, correlacional y de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 92 profesionales del establecimiento Diris- Lima; el instrumento para medir los Factores institucionales fue de Martínez (2016) que fue adaptado por el investigador y contiene 18 ítems, para medir el cumplimiento fue adaptación del instrumento de Zuñiga (2019) que consto de 12 ítems; para el procesamiento de datos se empleó el programa informático SPSS versión 25 que permitió realizar el análisis inferencial se aplicó el estadístico de chi cuadrado para determinar la influencia de los factores.

Los resultados para las hipótesis general obtuvo un valor de Significancia asintótica (0.97), y para la hipótesis específicas en capacitación y cumplimiento una significancia asintótica (0.372), en turnos laborales y cumplimiento una significancia asintótica de (0.330), para supervisión y cumplimiento una significancia asintótica de (0.003), y para implementación de recursos y cumplimiento una significancia asintótica de (0.003) Concluyéndose que no existe relación de la dimensiones capacitación y turnos laborales con el cumplimiento de la norma Técnica y que si existe influencia entre la dimensión supervisión, implementación de recursos con el cumplimiento.

Palabras clave: Factores institucionales, cumplimiento Norma Técnica 137-2017.

Abstract

The research study entitled “Institutional factors that influence the Compliance with Technical Standard 137-2017 in nurses from the Diris-Lima. North”, aimed to determine the institutional factors that influence compliance with the Technical Standard. The research had a non-experimental, cross-sectional, correlational and quantitative approach design, the sample consisted of 92 professionals from the Diris-Lima establishment; The instrument to measure Institutional Factors was by Martínez (2016), which was adapted by the researcher and contains 18 items, and to measure compliance, it was an adaptation of the Zuñiga (2019) instrument, which consisted of 12 items; For data processing, the SPSS version 25 computer program was used, which allowed the inferential analysis to be carried out, the chi-square statistic was applied to determine the influence of the factors. The results for the general hypotheses obtained an asymptotic significance value (0.97), and for the specific hypotheses in training and compliance an asymptotic significance (0.372), in work shifts and compliance an asymptotic significance of (0.330), for supervision and compliance a Asymptotic significance of (0.003), and for implementation of resources and compliance an asymptotic significance of (0.003) Concluding that there is no relation of the training and work shifts dimensions with compliance with the Technical standard and that there is influence between the supervision dimension, resource deployment with compliance.

Keywords: Institutional factors, compliance Technical Standard 137-2017.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud estima que las condiciones laborales están en continuo cambio, debido a los nuevos estándares y exigencias- (OMS, 2018). La necesidad de las organizaciones es contar con un desempeño laboral óptimo, que corresponde al cumplimiento, buena conducta, puntualidad y responsabilidad de los profesionales en el ámbito laboral (Chen, 2018). Un aporte de la Organización Panamericana de la Salud es que las instituciones obtengan la información del comportamiento del personal de salud en su desempeño laboral cotidiano para identificar las necesidades de la población (OPS,2018)

En los países de Latinoamérica entre ellos Argentina el cumplimiento de las normas establecidas en las instituciones de salud se ve influenciado por factores personales en un 45%, sociales 55%, culturales 60%, institucionales en un 70% y ello puede generar ausentismo en un 70%, dificultad para cumplimiento de las tareas 29%, cansancio 70% (Alonso et al,2017). En México el 40% del equipo de enfermeras cumple con el protocolo de las instituciones en áreas infantiles y que sus factores de mayor influencia son los personales y ambientales en un 65% (Rosales, 2016).

Para el Perú la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD, 2018), registro que los hospitales de Lima son aquellos que más casos de quejas de los usuarios por maltratos y mala atención en las áreas de crecimiento y desarrollo (CRED) que ha provocado insatisfacción en un 67% en la población que recibe atención por parte de enfermería y que el desempeño laboral se relaciona en el cumplimiento de las normas o protocolos que establecen los sistemas de salud en un 45% (De arco et al, 2018).

La situación de los servicios en la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS, 2017) de Lima Norte tienen una gran demanda en un 80% de asistencia de madres con sus niños que acuden a los servicios de crecimiento y desarrollo. El ritmo de trabajo que ejercen el personal de enfermería en cuanto a tiempo y dedicación no es el correcto y no se ajusta a las normas estandarizadas que se

establecen en la institución, debido a que se debe atender a todos los usuarios para evitar que no se queden sin atención, y que se ha considerado falta de cumplimiento de la norma técnica y evaluación del crecimiento y desarrollo (Minsa, 2017). Se reporta que los usuarios manifiestan que el tiempo de espera de la atención provoca malestar en un 55%, y que no están conformes con su atención (Lazo et al, 2016)

Por lo tanto, los factores Institucionales dentro del margen de las organizaciones establecen que la capacitación, supervisión ejercen un vínculo con el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas institucionales por parte del equipo de enfermería en un 75%, así mismo los elementos o recursos con los que cuenta el profesional para su ejercicio profesional (Hernández y Medina, 2020). Para Tatamuez et al (2018) la ausencia de las normas Institucionales puede provocar un deficiente desempeño laboral y baja calidad de atención de los servicios, así mismo una percepción de insatisfacción de los usuarios

Otra situación por la que el personal de enfermería se enfrenta dentro de su ejercicio profesional es realizar sus funciones en situación de la pandemia del COVID- 19 que ha provocado cambios económicos, legales y tecnológicos que han impactado en la implementación y cumplimiento de Normas institucionales. Para Alegre (2021) el cumplimiento de las normas institucionales ha tenido que ajustarse a las nuevas recomendaciones y exigencias por situación de la pandemia, que ha provocado que un 75% de la población no cumpla con los estándares normativos para las evaluaciones en los usuarios.

Es evidente que los profesionales de enfermería tienen un papel fundamental en el proceso del cuidado, donde se desempeña en relación al conocimiento, destrezas, actitudes y habilidades regidos por el cumplimiento de normas, programas, metas que toda institución de la Salud exige, que ello permite el monitoreo de los metas trazados y su cumplimiento de normas. Dentro esta perspectiva es muy importante investigar el desempeño laboral que garantiza el bienestar óptimo de los usuarios, debido a que los profesionales de enfermería

juegan un rol fundamental ya que sustentan el cuidado, prevención y rehabilitación (Morales, 2017).

Por ello en la práctica profesional en los tiempos de pandemia se observó que el establecimiento de salud no cumple con las normas establecidas por la institución en relación a los turnos establecidos para la atención por cada niño, existe pocas capacitación en relación al manejo de la norma técnica , así mismo no existe un protocolo o sistema de supervisión a los profesionales que se registre el cumplimiento de las funciones institucionales que se ejercen dentro de las evaluaciones de crecimiento y desarrollo.

Por lo tanto, en el Diris- Lima Norte los factores institucionales entre ellos la programación de capacitaciones se ve escaso, sobre todo en información de la importancia del cumplimiento de las normas Técnicas 137-2017, debido a las grandes demandas que se a requerido de otras capacitaciones en relación al COVID-19, así mismo los turnos laborales han sido alterados teniendo un sistema de largas jornadas laborales tanto en línea como presencial que a perjudicado el manejo del cumplimiento de normas.

Ante ello los mecanismos de supervisión no estuvieron centrados en verificación del cumplimiento de las normativa 137-2017, y la implementación de recursos fueron destinados mas las demandas de implementación de insumos de pacientes en COVID, que a las necesidades de requerimientos de material e inmobiliario para las evaluaciones de crecimiento y desarrollo, todo ello altero la dinámica normal de las funciones en el grupo de enfermería y no se evidencia claramente que factores institucionales pueden relacionarse mas con el adecuado cumplimiento de las normas en realidad actual.

Por lo tanto, es pertinente investigar ¿Cuáles son los Factores institucionales que se relacionan en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima Norte. 2021?, además de problemas específicos: ¿Cuáles son los Factores de capacitación que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima. Norte, 2021?; ¿Cuáles son los Factores

de supervisión que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021?; ¿Cuáles son los Factores de implementación de recursos que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 de la DIRIS-Lima. Norte, 2021?; ¿Cuáles son los Factores turnos laborales que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima. Norte, 2021?

La presenta investigación tuvo como Justificación Teórica; ante la presencia de escasa información que no permite identificar claramente una relación del incumplimiento de los profesionales a los procesos normativos, y que se usen para un adecuado monitoreo de las funciones, creando servicios con estándares de calidad, por ello el estudio pretende evidenciar problemática y que establezca estrategias de mejoramiento y corrección. También tuvo una Justificación Práctica; debido al poco control y verificación del cumplimiento normativos dentro de las instituciones, crea un vacío en la supervisión del desempeño laboral, que pone en riesgo estándares de calidad en la atención, ante ello estos resultados permitirán identificar los factores que predisponen a la problemática.

Una Justificación Metodológica; debido a que el estudio presentó un instrumento adaptado y validado para la medición del cumplimiento del área de crecimiento y desarrollo, además que puede ser empleado por otras investigaciones posteriores. Por último, una justificación Epistemológica; esta investigación se realizó con el propósito de generar y aportar conocimiento existente sobre los factores que se relacionan en el cumplimiento de la norma técnica por las enfermeras, cuyos resultados permitieron hacer una propuesta para incluirla en el conocimiento de enfermería.

El estudio planteo un objetivo general: Determinar los factores institucionales que se relacionan en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021; y como objetivos específicos: (a) Determinar el factor de capacitación que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021, (b) Determinar el factor de supervisión que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en

enfermeras de la DIRIS Lima, Norte, 2021, (c) Determinar factor de implementación recursos que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021 y por último (d) Determinar el factor turnos laborales que se relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021.

El estudio genero la siguiente Hipótesis General: Existe relación entre factores institucionales y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021; y las hipótesis específica: (a) Existe relación entre factor institucional capacitación y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021, (b) Existe relación entre factor institucional supervisión y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021, (c) Existe relación entre factor implementación de recursos y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021, (d) Existe relación entre factor institucional turnos laborales y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tiene estudios internacionales que respaldan, entre ellos Salome (2020) su estudio indicó que los factores institucionales de mayor relación con el cumplimiento fue la capacitación e implementación de materiales, con una correlación estadísticamente significativa, concluyó que el incumplimiento de la norma técnica puede representar un riesgo sobre la salud del usuario. Díaz et al. (2017) sus resultados indicaron que los factores físicos entre ellos el ruido, iluminación, limpieza, áreas muy reducidas se relacionan con el cumplimiento de las normas, por ello las instituciones deben implementar estrategias relacionadas a las condiciones físicas que las enfermeras atienden. En el caso Flores y Mejía en el (2018) el factor asociado al cumplimiento es la capacitación y jornadas laborales, del cual concluyeron que el incumplimiento pone en riesgo las actividades del equipo de enfermería.

Otro estudio internacional como el de Córdova (2019) mostraron que los factores que se relacionan al incumplimiento del protocolo es la capacitación, falta de recursos materiales y humanos, sobrecarga laboral, por ello concluyeron que los factores institucionales se correlacionan con el cumplimiento en el uso de protocolos por las instituciones. Para Vega y Castillo (2020) indicó que el factor que más se relaciona es la carga laboral, supervisión y falta de motivación del profesional, el cual concluyeron que el factor carga laboral provoca incumplimiento. En el estudio de Guartán et al. (2019) su estudio indicó que un buen desempeño laboral está relacionado a la medición del cumplimiento de normas institucionales y están estrechamente relacionado al factor capacitación e implementación de insumos y materiales.

Pero para Jiménez y Echeverría (2021) su estudio permitió identificar el desempeño laboral basado en cumplimiento de las metas y las normas técnicas estandarizadas de las instituciones de salud, también que los factores capacitación y los recursos humanos se relacionan con el cumplimiento y que permitieron contribuir a que el personal de enfermería pueda cumplir de manera efectiva con las normas y el buen desempeño laboral, por ello concluyeron que dentro de las evaluaciones del desempeño laboral se implementen el adecuado cumplimiento de las metas y normas técnicas de las instituciones.

Este estudio también se respaldó por antecedentes Nacionales, entre ellos el de Baldeon (2017) su estudio indicó que la capacitación y las jornadas laborales se relacionaron sobre el cumplimiento de la norma técnica institucionales, concluyó que la gran demanda de pacientes provoca que el personal de enfermería no cumpla con el protocolo establecido en los servicios. Pero para Zúñiga (2019) el factor capacitación y las condiciones institucionales se asociado con el cumplimiento. Concluyó que son factores que pueden poner en riesgo a una evaluación adecuada en los niños en los consultorios. Así mismo para Ángeles (2017) la falta de materiales e insumos y las condiciones físicas, se relacionaron tiempo establecido como norma en la atención por cada niño, concluyó que las

condiciones físicas no proporcionan la ayuda necesaria para que el personal de enfermería cumpla con las normas establecidas.

Para Celso (2017) su estudio indicó que los factores institucionales están asociados a la falta de cumplimiento de las normas técnicas institucionales, entre ellas el ambiente físico y la capacitación del personal, concluyó que la percepción de las madres es importante para el cumplimiento del trabajo de enfermería. Para Eusebio (2017) en su estudio indicó que el trato de personal, y la supervisión en el tiempo de evaluación por niño son los que se relacionan con el incumplimiento de protocolos estandarizados. Para Gonzales et al. (2017) indicaron que existe relación entre el incumplimiento con los factores institucionales en carga laboral y número de pacientes a atender concluyeron que fueron los motivos de incumplimiento y falta de evaluación de crecimiento y desarrollo. Para Rodríguez (2020) su estudio indicó que la motivación se relaciona en la proactividad y el cumplimiento de protocolos institucionales, además de generar una calidad de atención, concluyó que la dotación de personal y la motivación son elementos fundamentales para ejecutar un adecuado cumplimiento de las normas estandarizadas de atención.

El estudio describe dos teorías que fundamentan el estudio de investigación, entre ellas la **Teoría causal de predisposición** que es el comportamiento del individuo frente a la sociedad y a la institución donde trabaja. (Guanipa, 2020). Por lo tanto, esta teoría enfatiza la relación de la conducta y los factores institucionales, personales y sociales que tienen influencia al cumplimiento de normas o reglas que se establecen de manera general. Otra definición de la teoría, es que es la existencia de factores que predisponen a adoptar ciertas conductas que están vinculada a aceptar o cumplir normas dentro de una institución (Supelveda y García, 2020), esta teoría permite reconocer que los factores involucrados pueden influir en la conducta del individuo para regirse bajo normas ante la práctica profesional.

Así mismo esta teoría tiene un fundamento en el comportamiento del individuo para el cumplimiento de normas institucionales que puede estar asociado a factores externo o internos que provocan adoptar una conducta adecuado o inadecuada

(Cortes, 2018). Este fenómeno se deriva de la explicación que se necesita para comprender por qué los profesionales incumplen en aquellas reglas establecidas y que generan errores en la práctica o insatisfacción en los usuarios colocando en riesgo a las instituciones, la teoría menciona que este comportamiento puede crear dificultades en la solución de problemas o brindar satisfacción de las necesidades

También se describe la **Teoría Institucional normativa**, que son las acciones que el gobierno exige para el cumplimiento de las normas dentro de las organizaciones y que son necesarias para recursos y logros sanitarios. Algunas aplicaciones de esta teoría están centradas en el involucramiento de las normas técnica establecidas en las instituciones de salud que permiten observar la similitud en la práctica en el trabajo para evaluar la adaptación a un sistema de trabajo en conjunto (Meza, 2017). Esta teoría se relaciona al cumplimiento que tienen los actores (personal de salud) en los esquemas, normas técnicas que permiten evaluar la conducta de los actores. Otro argumento que define esta teoría que es el cumplimiento de normas, reglas que son establecidas y deben ser respetados por los actores con el objetivo de crear un ambiente de trabajo favorable. (Perdomo et al., 2019). Por lo tanto, la teoría se fundamenta por preservar un trabajo con un ambiente controlado, continuo.

Entre las definiciones de las variables del estudio, tenemos a los **factores institucionales** que son las características estructurales y funcionales que se diferencian de cada institución y su influencia involucra a aquellos que causan cambios en la conducta del individuo y que pueden crear beneficios o ser una amenaza dentro de las instituciones (Finchelstein,2017). Por ello los factores involucrados en el comportamiento que adopte el individuo será medidas las acciones en su práctica laboral. Otra definición, es que son elementos externos que pueden afectar de manera positiva o negativa a una institución (Villanueva y Escalier, 2018). Por ello juegan un papel fundamental debido a la relación entre la conducta y cumplimiento dentro de su actividad laboral los profesionales de la salud.

Por lo tanto, los **factores Institucionales** son determinantes que permiten identificar qué elementos están involucrados en el crecimiento o deficiencias de las

empresas de salud. Estos determinantes permiten observar que, si las normas técnicas o reglas que son elementos de regulación y control son cumplidas, además, muestran la calidad de la institución por la evaluación a los trabajadores de su desempeño en la ejecución de las normas establecidas y no solo en las prácticas individuales (Giordano et al., 2017). Para el campo de salud estos elementos son importantes debido a que el trabajo en equipo asegura un cuidado y trabajo normado y basado en un sistema controlado para evitar los riesgos en la empresa. El estudio describe 4 dimensiones que se involucran en la determinación de los factores institucionales.

La primera es la **Supervisión** que es la verificación en el campo de la gestión que se ejerce en las instituciones hospitalarias, y son esenciales para el aseguramiento del cumplimiento de reglas, normas en la práctica del trabajo (Gómez et al., 2020). Otro concepto indica que son elementos indispensables para detectar fallas o cambios con el objetivo de evaluar el desempeño del profesional dentro de la institución (Villegas et al., 2018). El equipo de profesionales de enfermería se enfrenta constantemente a los desafíos debido al involucramiento en ejecuciones al usuario, este proceso permite que los gerentes o los líderes de las organizaciones puedan generar u otorgar condiciones que aseguren el cumplimiento de las normas estandarizadas antes y durante la intervención

Ante ello la supervisión es el elemento de control de las instituciones, que tienen el objetivo de provocar un crecimiento profesional, ambientes laborales ideales y mejoramiento de la interacción con el personal (Pacheco et al., 2021). Toda estas definiciones mencionadas están involucradas para ejecutar prácticas adecuadas del cuidado y adaptación a las normas o reglas establecidas por las instituciones Así mismo la supervisión es la función de la gestión que requiere una serie de requisitos entre ellas el liderazgo y la dirección (Kunie et al., 2017), y estos requisitos permiten garantizar la calidad y el mejoramiento de los servicios de salud, además de asegurar el cumplimiento del cuidado de enfermería basados en los estándares de normas y reglas que prevén una atención oportuna, personalizada, humana continua y eficiente.

La Capacitación es un proceso de educación continua de preparación en la trayectoria profesional y que constituye la socialización de conocimiento, valores, principios y técnicas, aplicación de normas, que son ejecutadas en el trabajo (Iglesias et al., 2019). También es definida como la educación continua que se brinda dentro de las instituciones de salud, del cual se requiere el trabajo colaborativo con la gestión a través de un conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal (Meléndez, 2020). Por último, la capacitación es un elemento que la institución ofrece al personal de salud como una oportunidad de tener conocimientos adicionales para el incremento profesional a nivel personal (Reyes et al., 2018). Por ello la capacitación es el proceso que permitirá el incremento profesional, por tener acceso a los conocimientos de seguimiento de procesos y protocolos normados.

En la Implementación de recursos son aquellos procesos usados en el desempeño de las actividades, que son necesarias para que el equipo de profesionales garantice la ejecución de la atención de manera eficiente (López et al., 2017). También se define como el proceso de distribución y utilización de recursos humanos y materiales que están integrados como parte de la gestión de los servicios de salud (Soares et al., 2017). Así mismo es la base de la planificación en la práctica clínica, orientados al desarrollo de sistemas fortalecidos que benefician el desempeño y el cumplimiento de las funciones del profesional (Pérez y Quinteros, 2017). La implementación tiene el claro objetivo de la eficacia y el desarrollo de ambientes laborales ideales para la ejecución de los procesos.

Los Turnos laborales son los elementos de la gestión de enfermería que aseguran la cobertura de la atención a los pacientes durante las 24 horas. (Salas et al., 2020). Otra definición es que son las condiciones de trabajo en relación a la carga y tiempo que es otorgado al profesional para la ejecución de sus funciones, para garantizar el cuidado sistematizado y continuo (Lovet et al., 2017). También los Turnos laborales es un indicador para medir la satisfacción en los profesionales de salud por ser un elemento que provoca incumplimiento de las actividades profesionales (Beebe et al., 2017). Estos turnos tienen la prioridad de asegurar la

continuidad del trabajo, y que los líderes de gestión deben crear y mantener un entorno de trabajo capaz de promover e impulsar la implementación de buenas prácticas

La otra variable del estudio es el **cumplimiento de La norma Técnica** que se define como la actitud que adopta un individuo y que es regido por las directrices, reglas, normas de las instituciones, por lo tanto, constituye uno de los principales retos para los sistemas de salud debido al involucramiento de elementos entre ellos, conocimiento, marco legal, experiencia profesional, disposición de insumos, compromiso, responsabilidad (Ilapa et al., 2018). Otra definición que son funciones de los sistemas de salud dentro de un marco legal que busca garantizar que el usuario este regido su cuidado bajo un control y que permiten adecuado monitoreo a los profesionales (Sarsosa, 2018)

Para (Vera, 2019) el cumplimiento de la Norma Técnica es una acción u omisión establecidas en las instituciones de salud, el cual están involucrados el equipo de enfermería y tienen un valor que permite ser un indicador de la calidad de atención. Por ello el adecuado control del cumplimiento permite evaluar las intervenciones, su secuencia, duración, y la responsabilidad que tiene el equipo para desarrollarla, además de optimizar las actividades del personal.

Las dimensiones de la variable cumplimiento son el **Conocimiento** de la normativa que es el grado de aprendizaje que es adquirido sobre el manejo de la normativa establecida por las instituciones de salud y que se vinculan con el cumplimiento (García et al., 2018), y esto dependerá del manejo y practica de manera eficiente o ineficiente que se basan en su preparación y experiencia. Así mismo es una medida de evaluación que monitorea el cumplimiento de procesos, normas, que permite calificar el aprendizaje y ejecutar eficientemente el proceso (Zarate, 2017). También se define como el juicio razonable del conocimiento para adoptar una conducta de cumplimiento en la práctica basadas en procesos normados (García et al., 2018), este conocimiento tiene importancia para asegurar una calidad de servicio debido al adecuado desempeño laboral

Otra dimensión es el **Tiempo** que es un indicador de referencia para conocer el desempeño de los trabajadores dentro de las instituciones bajo una normativa del uso adecuado de la duración de los procesos de evaluación, (Carlos y Núñez, 2020). Por ello el tiempo es la información que permite conocer el uso adecuado de los procesos logísticos, también es la medición del cumplimiento basado en el tiempo de ejecución del servicio que permite evaluar el producto que se está brindado a los usuarios (Armijos, 2017). Para Núñez et al., 2018¹, el tiempo es una herramienta para las evaluaciones del cumplimiento por que permite supervisar las ejecuciones de los procesos de los profesionales dentro de las empresas de salud con el claro objetivo de mejorar la calidad en los hospitales.

La Operatividad es la dimensión que describe la capacidad para ejercer una función que se vincula al cumplimiento de reglas y que distingue el desempeño laboral del profesional a través de las habilidades que ejercen para analizar y sintetizar un proceso y ejecutarlo (Begoña et al; 2020). También se define como la práctica dentro del contexto de la gestión y que es una exigencia entre las profesionales competencias por la medición del desempeño laboral (Alberdi, 2019).

Otra definición que se le brinda a la dimensión operatividad que es la práctica del conocimientos y habilidades en el ámbito laboral, esto permite la toma de decisiones no solo de criterios personales si no ejecución del trabajo continuo y en equipo que están regidos por normas (Sánchez et al., 2019). La operatividad son elementos de uso en la práctica para en la ejecución y cumplimiento de los procesos regidos por normas institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de estudio.

Tipo

La investigación fue de tipo descriptivo, porque describió las características de las variables y sus dimensiones. Para Herbal y Rocha (2018) “Un estudio descriptivo

estudia el comportamiento y sus características en una población seleccionada” (p.124).

La investigación es correlacional, debido a que determino la influencia entre ambas variables Factores institucionales y cumplimiento. Para Martínez (2016) “Los estudios correlacionales son aquellos que calculan la relación que existe entre dos variables” (p.66).

Diseño

El diseño del estudio fue no experimental porque no existe la manipulación deliberada de las variables y se basará en la observación de los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural (Zurita et al,2018. p.178). Según su alcance Temporal el estudio será transversal porque se desarrollará en un tiempo determinado y establecido (Martínez et al.,2016. p.69). El diseño se puede observar en la representación del siguiente Figura.

Figura 1

Diseño de Investigación



3.2. Variables y Operacionalización

Variables 1: Factores Institucionales

Según Martínez (2020) define los factores institucionales como “Aquellos factores que impactan en el cumplimiento de normas o reglas establecidos por instituciones”

y que estos factores permiten identificar la influencia sobre la conducta del individuo para adoptar en la práctica de los profesionales (p.11).

Como descripción operacional estos factores pueden influir sobre la conducta de un individuo y que pueden determinar la decisión de los profesionales de enfermería en ejecutar sus funciones basados en normas establecidas., a través de las dimensiones; de capacitación, supervisión, implementación de recursos, turnos laborales.

Variable 2: Cumplimiento de Norma Técnica.

Para Zúñiga (2019) define el cumplimiento de la Norma Técnica como un elemento de medición dentro de las instituciones de salud y que profesionales de la salud tienen el compromiso y responsabilidad de cumplirlas (p78).

Como descripción operacional es un determinante para el adecuado monitoreo y medición de la ejecución de la práctica de los profesionales de la salud dentro de los establecimientos de salud a través de las dimensiones; conocimiento, tiempo y operatividad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población estuvo constituida por 120 profesionales de enfermería de la DIRIS Lima, Norte. La muestra según (Ventura,2017) es un subconjunto de la población y que es necesario ciertos procedimientos para obtener la cantidad exactos de la muestra, por la tanto es la representación de la población.

Se usará la formula siguiente:

Figura 2

Fórmula de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

- Donde:
- N = Total de la población
 - Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
 - p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
 - q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
 - d = precisión (en su investigación use un 5%).

Remplazando los valores en la fórmula correspondiente se tiene el siguiente valor del tamaño de la muestra

$$n = \frac{120 * 1.96 * 1.96 * 0.5 * (1 - 0.5) * 0.05}{(120 - 1) + 1.96 * 1.96 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

n=92

Así mismo el estudio tuvo en cuenta criterios de inclusión solo trabajadores de la institución y con más de 3 años de experiencia, de ambos sexos, y que trabajen en el área de crecimiento y desarrollo, serán excluidos a trabajadores de otra área que tengan menos de 3 años.

Muestreo

Se usó el muestreo aleatorio simple. Para (Ventura, 2017) la selección del muestreo cantidad establecida al azar con el objetivo que todos los elementos del estudio tengan la misma oportunidad de ser escogidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó para la variable Factores institucionales es la encuesta y su instrumento un cuestionario con los ítems relacionados a las variables de estudio., y para la medición de la variable Cumplimiento de la Norma Técnica se usó la técnica de la Observación y el instrumento una guía.

Instrumento

El instrumento de Martínez (2020) que midió la variable factores institucionales que fue adaptado por el investigador en relación a la norma Técnica 137-2017 que consta de 4 dimensiones, la dimensión capacitación de (5 ítems), supervisión (4 ítems), implementación de recursos (5 ítems), turnos laborales (4 ítems), con una

escala de Respuesta de Si (1) y No (0), y con un rango de puntuación e interpretación para la dimensión Capacitación tiene un valor de 4 a 5 puntos (Si factor) y de 0 a 3 puntos (No factor), en supervisión un valor de 3 a 4 puntos (Si factor) y 0 a 2 puntos (No factor), en Implementación de recursos un valor de 3 a 4 puntos (Si factor) y 0 a 2 puntos (No factor), para Turnos laborales un valor de 3 a 4 puntos (Si factor) y 0 a 2 puntos (No factor)

Para medir el cumplimiento de la Norma Técnica fue usado el instrumento de Zúñiga (2020) que también fue adaptado por el investigador (2019), el cual fue una guía de observación que contiene 3 dimensiones. La dimensión conocimiento de (4 ítems), Tiempo (2 ítems), Operatividad (6 ítems) con una escala de respuesta de Si (1), No (0) con los siguientes valores de interpretación de los resultados. Para la dimensión conocimiento un valor de 3 a 4 puntos (cumplimiento) y 0 a 2 puntos (No cumplimiento), en tiempo un valor de 2 puntos (cumplimiento) y 0 puntos (No cumplimiento), para operatividad un valor de 5 a 6 puntos (cumplimiento) y 0 a 4 puntos (No cumplimiento).

Validez

Mendoza et al, (2019) menciona, es el grado en que el instrumento mide lo que debe de medir, por lo tanto, los instrumentos serán sometidos a juicio de tres expertos para conocer la validez. Los jueces son, Dr. Salcedo Paredes Jesús, Dra. Díaz Mujica Juana y Magister Herrera Álvarez Rosa, todos con más 5 años de experiencia profesional en docencia Universitaria.

En las observaciones de los ítems, el tercer Juez recomendó que en la dimensión 1, (Ítems 1,2) dimensión 3 (ítems 1) se elimine la palabra adecuada. Por lo tanto, el grado de acuerdo obtenido por todos los jueces en los criterios de Pertinencia, Claridad y Relevancia determinaron que ambos instrumentos tienen suficiencia y son aplicables.

Confiabilidad

Mendoza et al (2019) indica que el instrumento produce los mismos resultados así sea sometido a la población en diferentes veces, por lo tanto, para la fiabilidad ambos instrumentos estos serán sometidos al coeficiente de KR20, debido a que el instrumento tiene preguntas de respuesta dicotómicas. Los resultados encontrados en la fiabilidad del instrumento según el coeficiente de Kuder-Richardson para la variable Factores asociados (KR20= 0.80) y variable cumplimiento (KR20=0.94) siendo interpretada una confiabilidad alta según la tabla de interpretación siguiente.

Tabla 1.

Rango de Interpretación

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Durand &Lara (2021)

3.5. Procedimiento

Los datos recolectados fueron procesados en una hoja de cálculo para cada variable en el programa de Microsoft Excel versión 14. La primera Variable de Factores Institucionales conto con un código de 0 y 1 y para la variable Cumplimiento de la Norma con un código de 0 y 1; luego de obtener la base de datos completa será trasladada al programa estadístico de SPSS versión 25 donde se procederá a colocar las etiquetas y las distribuciones de los puntajes según las dimensiones de las variables con el objetivo de establecer tablas y gráficos.

3.6. Análisis de datos

Para el análisis de la variable factores institucionales se consideró el análisis descriptivo a través de la sumatoria de los puntajes para determinar la frecuencia del valor Ausente o presente., para el análisis inferencial se realizó la correlación de las variables usando el estadístico Chi cuadrado. Para la variable Cumplimiento de la norma en el análisis descriptivo se realizará la sumatoria de los datos para determinar la frecuencia de cumplimiento o no cumplimiento.

3.7. Aspectos éticos

El estudio tomo en cuenta principios éticos como el de Autonomía, Justicia, beneficencia y no maleficencia.

Autonomía

Los participantes podrán integrarse al estudio de manera voluntaria y teniendo en cuenta el secreto de su identidad, así mismo el participante tendrá el derecho de salir del estudio en cualquier momento.

Justicia

El usuario conto con la misma oportunidad que otros participantes y no ser discriminado por alguna condición de raza o religión.

Beneficencia

Los participantes a través de sus resultados podrán beneficiar a la población con el objetivo de la planificación y creación de estrategias.

No maleficencia

No se atentó contra la salud y no se provocó daño a su integridad física y emocional.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Datos demográficos de las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021

	Frecuencia	%
Edad 25-30 años	15	16.3
31 -36 años	32	34.8
37-40 años	12	13.0
41 a más	33	35.9
Sexo Mujer	83	90.2
Varón	9	9.8
Año de Experiencia		
1-5 años	21	22.8
6-10 años	30	32.6
11-20 años	30	32.6
21 años a más	11	12.0

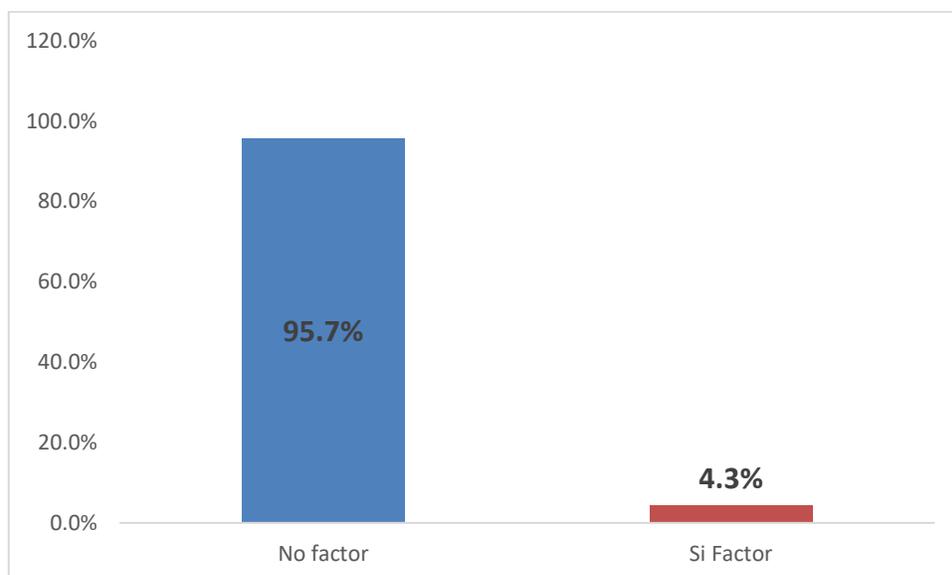
En la Tabla 1. Se observa que del 100% (92) enfermeras en cuanto la edad el 35.9% (33) tienen entre 41 años a más, el 34.8% (32) entre 31 a 36 años, el 16.3% (15) entre los 25 a 30 años y el 13.0% (12) entre los 37 a 40 años. En cuanto al Sexo el 90.2% (83) son mujeres y el 9.8% (9) varones. En los años de experiencia 32.6% (30) tienen entre 6 a 20 años de experiencia y el 22.8% (21) de 1 a 5 años y el 12.0% (11) de 21 años a más.

Tabla 2

Frecuencia de los Factores Institucionales en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021

	Frecuencia	%
No factor	88	95.7
Si Factor	4	4.3
Total	92	100.0

Figura 1: Frecuencia de los Factores Institucionales en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021



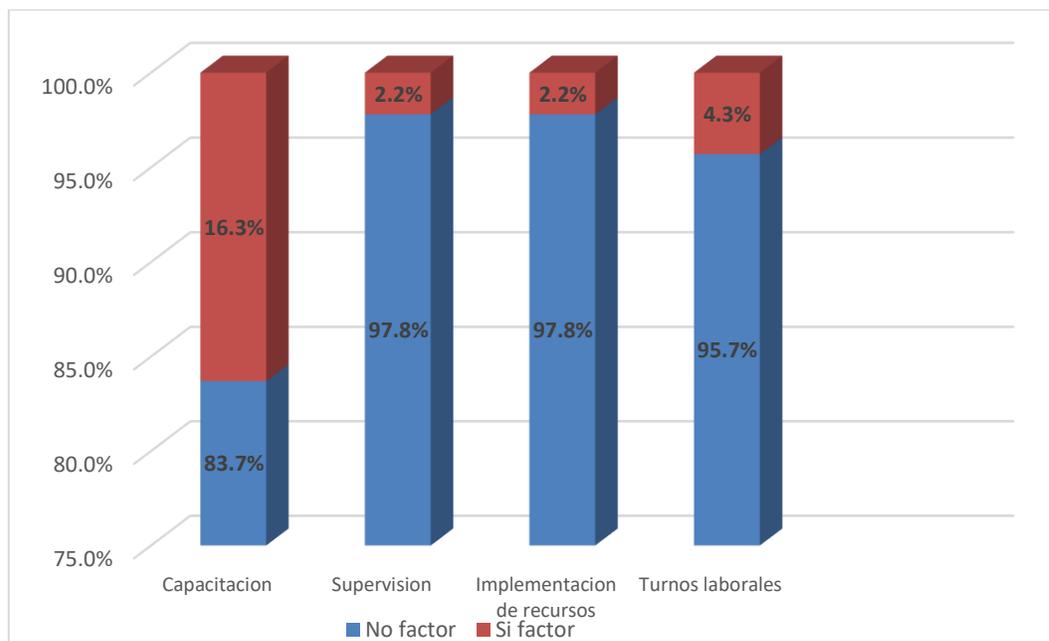
En la tabla 2 y Figura 1. Se observa que del 100% (92) de las enfermeras según la totalidad el 95.7% NO este factor presente y el 4.3% SI está el factor presente.

Tabla 3

Frecuencia de las dimensiones de los Factores Institucionales en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021.

	Capacitación		Supervisión		Implementación de recursos		Turnos laborales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No Factor	77	83.7	90	97.8	90	97.8	88	95.7
Si Factor	15	16.3	2	2.2	2	2.2	4	4.3
Total	92	100.0	92	100.0	92	100.0	92	100.0

Figura 2: Frecuencia de las dimensiones de los Factores Institucionales en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021



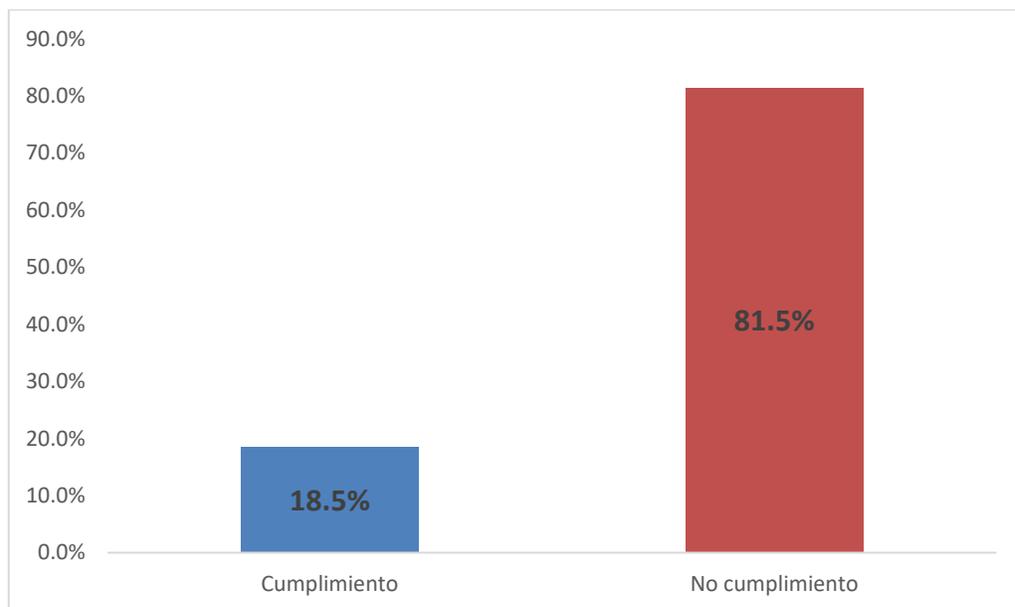
En la Tabla 3 y Figura 2. Se observa que del 100% (92) de las enfermeras según las dimensiones de los Factores Institucionales. En la dimensión Capacitación el 83.7% (77) menciona que NO tiene el factor y el 16.3% (15) Si tiene el factor. La dimensión supervisión el 97.8% (90) menciona que no tiene el Factor y el 2.2% (2). En la dimensión Implementación de recursos el 97.8% (90) No tiene el factor y el 2.2% (2) si tienen el factor. La dimensión turno laborales el 95.7% (88) no tiene el factor el 4.3% (4) si tiene el factor.

Tabla 4

Frecuencia del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021

	Frecuencia	%
Cumplimiento	17	18.5
No cumplimiento	75	81.5
Total	92	100.0

Figura 3: Frecuencia general del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021



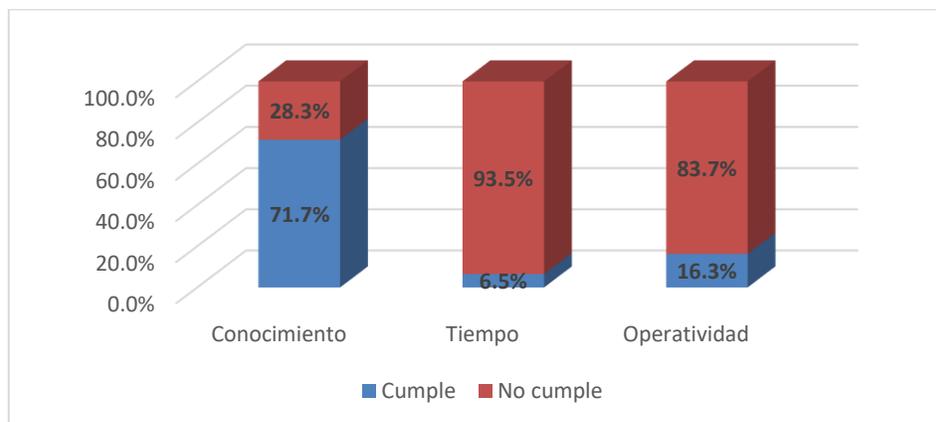
En la tabla 4 y Figura 3. Se observa que del 100% (92) de las enfermeras según la totalidad el 81.5% no cumple con la norma técnica y el 18.5% si cumple con la norma técnica.

Tabla 5

Frecuencia de las dimensiones del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021

	Conocimiento		Tiempo		Operatividad	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cumple	66	71.7	6	6.5	15	16.3
No cumple	26	28.3	86	93.5	77	83.7
Total	92	100.0	92	100.0	92	100.0

Figura 4. Frecuencia de las dimensiones del cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021



En la Tabla 5 y Figura 4. Se observa que del 100% (92) de las enfermeras según las dimensiones del cumplimiento de la norma técnica. En dimensión conocimiento el 71.7% (66) cumple con la Norma y el 28.3% (26). La dimensión Tiempo el 6.5% (6) cumple con la norma y el 93.5% (86) no cumple. La dimensión operatividad el 16.3% (15) cumple con la norma y el 83.7% (77) no cumple.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 6

Cruzada de variable Factores Institucionales y Cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021

			Cumplimiento		Total
			No cumplimiento	Cumplimiento	
Factores Institucionales	No factores	Recuento	73	15	88
		Recuento esperado	71.7	16.3	88.0
		%	83.0%	17.0%	100.0%
	Si Factores	Recuento	2	2	4
Recuento esperado		3.3	.7	4.0	
%		50.0%	50.0%	100.0%	
Total		Recuento	75	17	92
		Recuento esperado	75.0	17.0	92.0
		%	81.5%	18.5%	100.0%

En la Tabla 6. Se observa que cuando los factores Institucionales no están presentes el 83% no cumple con la norma y el 17% cumple. Cuando los Factores Institucionales si están presentes el 50% cumple y el 50% no cumple con la norma técnica.

Tabla 7

Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Capacitación Cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021

		Cumplimiento		Total	
		No cumplimiento	Cumplimiento		
Dimensión capacitación	No	Recuento	64	13	77
		Recuento esperado	62.8	14.2	77.0
		%	83.1%	16.9%	100.0%
Si		Recuento	11	4	15
		Recuento esperado	12.2	2.8	15.0
		%	73.3%	26.7%	100.0%
Total		Recuento	75	17	92
		Recuento esperado	75.0	17.0	92.0
		%	81.5%	18.5%	100.0%

En la Tabla 7. Se observa que cuando los factores Institucionales según la dimensión capacitación cuando no están presentes el 83.1% no cumple con la norma y el 14.2% cumple con la norma técnica. Cuando los Factores Institucionales si están presentes el 26,7% cumple y el 73.3% no cumple con la norma técnica.

Tabla 8
*Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Turno Laborales
 Cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima.
 Norte, 2021*

			Cumplimiento		Total
			No cumplimiento	Cumplimiento	
Factor Turno	No	Recuento	71	17	88
		Recuento esperado	71.7	16.3	88.0
		%	80.7%	19.3%	100.0%
	Si	Recuento	4	0	4
		Recuento esperado	3.3	.7	4.0
		%	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Recuento		75	17	92
	Recuento esperado		75.0	17.0	92.0
	%		81.5%	18.5%	100.0%

En la Tabla 8. Se observa que cuando los factores Institucionales según la dimensión Turno cuando no están presentes el 80.7% no cumple con la norma y el 19.3% cumple con la norma técnica. Cuando los Factores Institucionales dimensión turno si están presentes el 100.0% no cumple la norma técnica.

Tabla 9
*Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Supervisión Cumplimiento de la
 Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021*

			Cumplimiento		Total
			No cumplimiento	Cumplimiento	
Supervisión	No	Recuento	75	15	90
		Recuento esperado	73.4	16.6	90.0
		%	83.3%	16.7%	100.0%
	Si	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	1.6	.4	2.0
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Recuento		75	17	92
	Recuento esperado		75.0	17.0	92.0
	%		81.5%	18.5%	100.0%

En la Tabla 9. Se observa que cuando los factores Institucionales según la dimensión supervisión cuando no están presentes el 83.3% no cumple con la norma y el 16.7% cumple con la norma técnica. Cuando los Factores Institucionales dimensión supervisión si están presentes el 100.0% cumple la norma técnica.

Tabla 10

Cruzada de variable Factores Institucionales según la dimensión Implementación de Recursos Cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en las Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021

			Cumplimiento		Total
			No cumplimiento	Cumplimiento	
Implementación de Recursos	No	Recuento	75	15	90
		Recuento esperado	73.4	16.6	90.0
		%	83.3%	16.7%	100.0%
	Si	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	1.6	.4	2.0
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Recuento	75	17	92	
	Recuento esperado	75.0	17.0	92.0	
	%	81.5%	18.5%	100.0%	

En la Tabla 10. Se observa que cuando los factores Institucionales según la dimensión Implementación de recursos cuando no están presentes el 83.3% no cumple con la norma y el 16.7% cumple con la norma técnica. Cuando los Factores Institucionales dimensión Implementación de recursos si están presentes el 100.0% cumple la norma técnica.

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre los factores institucionales en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Ho: No Existe relación entre factores institucionales en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Nivel de confianza 95%. Decisión $\alpha < 0.05$ rechaza la Hipótesis Ho $\alpha > 0.05$ no rechazar la Hipótesis Ho

Tabla 11

Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.758 ^a	1	.097		
Corrección de continuidad	1.004	1	.316		
Razón de verosimilitud	2.149	1	.143		
Prueba exacta de Fisher				.154	.154
Asociación lineal por lineal	2.728	1	.099		
N de casos válidos	92				

Se observa que la Significación asintótica (bilateral) es $.097 > 0,05$ no se rechaza la Hipótesis Ho, por el cual no existe relación de los factores institucionales en el cumplimiento de la Norma Técnica.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre los factores institucionales Capacitación en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Ho: No Existe relación entre los factores institucionales Capacitación en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Nivel de confianza 95%. Decisión $\alpha < 0.05$ rechaza la Hipótesis Ho $\alpha > 0.05$ no rechazar la Hipótesis Ho

Tabla 12

Prueba de Chi- Cuadrado influencia de los factores institucionales capacitación en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.798 ^a	1	.372		
Corrección de continuidad ^b	.280	1	.596		
Razón de verosimilitud	.739	1	.390		
Prueba exacta de Fisher				.466	.286
Asociación lineal por lineal	.789	1	.374		
N de casos válidos	92				

Se observa que la Significación asintótica (bilateral) es 0.372 $> 0,05$ no se rechaza la Hipótesis Ho, por el cual no existe relación entre los factores institucionales capacitación en el cumplimiento de la Norma Técnica.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre los factores institucionales Turnos laborales en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Ho: No Existe relación entre los factores institucionales Turno laborales en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Nivel de confianza 95%. Decisión $\alpha < 0.05$ rechaza la Hipótesis Ho $\alpha > 0.05$ no rechazar la Hipótesis Ho

Tabla 13

Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales turnos laborales en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.948 ^a	1	.330		
Corrección de continuidad ^b	.099	1	.753		
Razón de verosimilitud	1.675	1	.196		
Prueba exacta de Fisher				1.000	.435
Asociación lineal por lineal	.938	1	.333		
N de casos válidos	92				

Se observa que la Significación asintótica (bilateral) es 0.330 $> 0,05$ por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula, por el cual no existe relación entre los factores institucionales turnos laborales en el cumplimiento de la Norma Técnica.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre los factores institucionales Supervisión en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Ho: No Existe relación entre los factores institucionales Supervisión en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021.

Nivel de confianza 95%. Decisión $\alpha < 0.05$ rechaza la Hipótesis Ho $\alpha > 0.05$ no rechazar la Hipótesis Ho

Tabla 14

Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales supervisión en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.020 ^a	1	.003		
Corrección de continuidad ^b	4.336	1	.037		
Razón de verosimilitud	6.956	1	.008		
Prueba exacta de Fisher				.032	.032
Asociación lineal por lineal	8.922	1	.003		
N de casos válidos	92				

Se observa que la Significación asintótica (bilateral) es $.003 < 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula, por el cual existe relación entre los factores institucionales supervisión en el cumplimiento de la Norma Técnica.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación entre los factores institucionales implementación de recursos en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

Ho: No Existe relación entre los factores institucionales implementación de recursos en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021.

Nivel de confianza 95%. Decisión $\alpha < 0.05$ rechaza la Hipótesis Ho $\alpha > 0.05$ no rechazar la Hipótesis Ho

Tabla 15

Prueba de Chi- Cuadrado de los factores institucionales Implementación de recursos en el cumplimiento de la Norma 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.020 ^a	1	.003		
Corrección de continuidad ^b	4.336	1	.037		
Razón de verosimilitud	6.956	1	.008		
Prueba exacta de Fisher				.032	.032
Asociación lineal por lineal	8.922	1	.003		
N de casos válidos	92				

Se observa que la Significación asintótica (bilateral) es $.003 < 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula, por el cual existe relación entre los factores institucionales implementación de recursos en el cumplimiento de la Norma Técnica.

V. DISCUSIÓN

Los resultados evidenciados en la investigación permiten responder a la hipótesis planteada y mostrar la evidencia del problema del equipo de enfermería, de cuáles son los factores que se relacionan con la Norma técnica de las evaluaciones de desarrollo psicomotor en el grupo infantil.

Los resultados obtenidos del objetivo general indicaron que no existe una relación entre los factores institucionales en el cumplimiento de la Norma Técnica debido a un coeficiente de significancia asintótica de 0.97. Estos resultados son respaldados con el de Salome (2020) que indica en su estudio que no todos los factores institucionales lograron relacionarse en el cumplimiento. Así mismo el estudio de Díaz et al (2017) que solo el factor físico entre ellos la iluminación, ruido, temperatura se relacionaron sobre el cumplimiento. Estos resultados encontrados en el estudio indican que a pesar que no existe relación con todos los factores incluidos en el estudio, ello permite que este modelo considere la exploración de sus dimensiones y su relación con el cumplimiento.

Para Avello (2017) una de las limitaciones que puede presentar el estudio es que los resultados no salen como se esperaba, por ello la importancia de la exploración de los objetivos específicos que brindaran la información más detallada de la totalidad del estudio, que evitan que descarte de manera inmediata el planteamiento de las hipótesis.

Los resultados del primer objetivo específico indican que no existe una relación entre el factor institucional capacitación y el cumplimiento de la norma técnica, debido a significancia asintótica de 0.33. Estos resultados muestran una diferencia al de Córdova (2019) que muestra que existe relación entre el factor capacitación y el cumplimiento de la norma técnica, sin embargo, el autor menciona que requiero hacer el estudio de relación por cada ítem y no la suma de los ítems de la dimensión.

Para Celso (2017) en su estudio indica que existe una relación con la capacitación y el cumplimiento teniendo una significancia asintótica de 0.04 y esto se debió a que durante el análisis creyó pertinente realizarle un análisis de regresión lineal para una mejor exploración de los resultados del estudio. Estos resultados encontrados nos permiten concluir que la capacitación a pesar de ser un elemento importante dentro de las instituciones para tener actualizados a los profesionales de enfermería, no es indicativo indispensable para considerar en el estudio se relacionó en el cumplimiento de una Norma Técnica.

Por ello en el estudio de Bonilla (2018) menciona que la capacitación se relaciona más en el rendimiento del trabajador dentro de las instituciones, pero no es un predictor importante en el cumplimiento de una norma institucional, por ello recomienda que cuando se explore esta dimensión debería establecerse adecuadamente la exploración de los indicadores.

El resultado del objetivo 2 según el estudio indica que no existe relación entre el factor institucional turnos laborales y el cumplimiento de la norma técnica obteniendo una significancia asintótica de 0.33. Estos Resultados se asocian a los de Jiménez y Echevarría (2021) que en su estudio indica que no existe un impacto en la relación de los turnos laborales con el cumplimiento de una norma institucional, sin embargo, para Bermeo (2017) menciona que los turnos laborales dentro de la dimensión jornadas laboral tienen relación en el cumplimiento de una norma institucional. Estos resultados nos muestran dos resultados diferentes de relación y no relación, por lo tanto, se puede rescatar es que esta dimensión en futuros estudios puede ser explorados los indicadores entre ellos, los horarios, planificación y manejo de tiempo que pueden permitir una mejor evidencia de los resultados.

Para el objetivo 3 se evidencia que existe una relación entre los factores institucional supervisión y el cumplimiento de la norma técnica., presentando significancia asintótica de 0.003. Estos resultados se asemejan con los de Vega y Castillo (2020) que indican que el factor que se relaciona en el cumplimiento de una

norma institucional es supervisión. También el estudio de Eusebio indica un factor de relación sobre el cumplimiento de la norma técnica en cuanto a la verificación o supervisión de las funciones.

Estos resultados presentados indican que existe una relación en los estudios reportados sobre factor institucional supervisión y cumplimiento de la norma técnica por lo tanto mientras el personal es más supervisado en sus funciones existe un adecuado cumplimiento de las normas institucionales que a diferencia entre las dimensiones capacitación y turnos laborales. Para Gómez et al (2020) la supervisión es una de las herramientas fundamentales para el cumplimiento de las funciones y normas institucionales de un trabajador., por ser una estrategia dentro del proceso de gestión.

Por último, se presenta los resultados del objetivo 4, que indican que existe una relación entre el factor institucional de la implementación de los recursos y el cumplimiento de la norma técnica, con una significancia asintótica de 0.003. Estos resultados se asemejan a los de Ángeles (2017) que mencionan que el factor institucional en sus indicadores materiales e insumos dentro de la dimensión implementación de los recursos se relacionan sobre la norma técnica. Así mismo el estudio de Rodríguez (2020) que los materiales y el equipamiento de recursos humanos se relacionan en el cumplimiento de las normas.

Estos resultados de los antecedentes refuerzan lo encontrado en el estudio que la relación de los factores de implementación de recursos es indispensable para un adecuado cumplimiento de la norma técnica, por lo tanto, es importante tener adecuados equipos, mobiliaria, recursos humanos en el número suficiente para que garanticen un adecuado cumplimiento de la norma. Por ello al igual Guartán et al (2019) el desempeño laboral relacionado por el cumplimiento de metas institucionales y por consiguiente las normas, ante esta afirmación la influencia entre la dimensión del factor institucional tanto de supervisión e implementación de recursos son cruciales para un personal de enfermería.

VI. CONCLUSIONES

Primero. No existe una relación entre los factores institucionales en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021

Segunda. No existe relación entre los factores institucionales capacitación en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021

Tercera. No existe relación entre los factores institucionales Turnos laborales en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021

Cuarta. Existe relación entre los factores institucionales Supervisión en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021

Quinta. Existe relación entre los factores institucionales Implementación de recursos en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los enfermeros gestores que impulsen al equipo de enfermería a realizar investigaciones de los factores que se relacionan en el cumplimiento de la norma técnica en áreas de desarrollo infantil y sobre todo la exploración de sus indicadores.

Segunda. Las instituciones deben fomentar que las capacitaciones, también estén orientadas en la importancia del cumplimiento de la norma técnica y no solo dirigidas a capacitaciones de un adecuado proceso de ejecución de procedimientos de evaluación.

Tercera. Las enfermeras gestoras deberán establecer estrategias en la organización de los turnos laborales y las compensaciones de un trabajo adecuado para crear motivación en el equipo de enfermería.

Cuarta. Se recomienda que los sistemas de salud para un adecuado cumplimiento de las normas institucionales deberán crear estrategias que estén relacionadas a mejorar los estándares de supervisión de actividades del personal de salud como indicador de calidad de las funciones que se brindan en los servicios.

Quinta. Se recomienda que los servicios de salud deben considerar la adecuada implementación del ambiente y de los recursos que requieren el equipo de enfermería en cuanto a mobiliaria y dotación de personal ya que ello asegura un adecuado cumplimiento de la norma técnica.

REFERENCIAS

- Alberdi, C.R. (2019). La competencia política enfermera. *Rev. Rol. Enferm*; 42(1):22-30. <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81494>
- Alonso, A.O., Ávila, S.M., Sánchez, L.M. (2017). Desempeño del Profesional de Enfermería en la atención a los pacientes con afecciones traumatológicas y ortopédicas. *Rev. Cub. Enf*; 7(4):30-35. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi>
- Ángeles, L.M. (2017). *Factores de gestión que relacionan en el cumplimiento de la normativa del control de crecimiento y desarrollo por el profesional de enfermería*. [Tesis Maestría]. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/482>
- Avello, M. (2017). Principales tipos de limitaciones. *Rev. Resultados*, 1(5): 30-45). <https://www.revistacomunicar.com/wp/escuela-de-autores/importancia-de-expresar-las-limitaciones-del-estudio-2-principales-tipos-de-limitaciones/>
- Armijos, J.C. (2017). Diseño e implementación de un modelo de indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos. *Rev. Med. de Chile*, 14(5): 300-320.

- Armijos, J.M., Núñez, M. (2020). Indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos: Un caso de estudio en Chile y Ecuador. *Rev. Med de Chile*; 148(5), 626-643. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000500626>
- Beebe, D., Chang, J.J., Kress, K., Mattfeldt, B.M. (2017). Diet quality and sleep quality among day and night shift nurses. *J Nurs Manag*;25(7):549-57. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28695685>
- Bonilla, J., Macero, M., Mora, Z. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Rev. Conrado*; 14(63), 268-273. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990
- Celso, B.A. (2017). *Factores personales e institucionales que intervienen en el registro de notas de enfermería y normas*. [Especialidad en gestión, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6439/Baldeon_aw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chen, L., Evans, D., Evans, T., Sadana, R., Stilwell, B., Travis, P. (2018). Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial OMS. *Rev. Med*; 45(3): 45-55 <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
- Cordova, M.E. (2019). *Factores predisponentes al cumplimiento del protocolo de enfermería*. [Tesis maestría, Universidad Técnica del Norte, Ecuador]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9344>
- Cortes, F. (2018). Observación, causalidad y explicación causal. *Rev. Flacso*; 26(52): 2-20. <https://perfilesa.flacso.edu.mx/index.php/perfilesa>
- De Arco, C., Odel, C., Suarez, C. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Rev. Univ. Salud*; 20(2):171-182. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>

- Días, S., Teixeira, B., Trindade, O.P., Graciele, C.S., Marluci, A. (2017). Gestión del equipo de enfermería: Factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Rev. Enferm. glob*; 16(47), 193-239. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>
- Durand, B., Lara, A. (2021). Aplicación del coeficiente de Kuder Richardson es una escala para la revisión y prevención de los efectos de las rutinas formadas durante el periodo de confinamiento. *Rev. UAEH*; 8(15):51-55. file:///C:/Users/el_si/AppData/Local/Temp/6693-Manuscrito-34949-2-10-20201204.pdf
- Eusebio, D.L. (2017). *Factores sociodemográficos e institucionales asociados en el cumplimiento del esquema de control de crecimiento y desarrollo de niños y niñas. Tingo María*. [tesis maestría, Universidad de Huánuco]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_627f7390fb170e55c058c49ce3fac7e4/Details
- Finchelstein, D. (2017). The role of the State in the internationalization of Latin American firms. *Journal of World Business*; 34(2): 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.04.003>
- Flores, V., Mejía, Y. (2018). *Cumplimiento de las actividades de enfermería en el paciente pediátrico del Hospital de Guayaquil*. [Tesis maestría, Universidad Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/138>
- Flores, G.P. (2018). Prevención primaria de enfermería y cumplimiento del control de crecimiento y desarrollo infantil. *Rev. Ciencia y arte de enferm*. 3(2): 6-10.
- García, N., Martín, S., Medardo, C.R., Conill, L. (2018). Gestión del cuidado en Enfermería y su aporte a la economía en hospital de Cabinda. *Rev. de Cs. Méd*; 22(5), 96-104. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942018000500014&lng=es&tlng=es.

- Giordano, D.P., Gonzales, M.D., Pinto, G. (2017). Proceso de Enfermería en estudio de familia de persona adulta mayor en atención primaria de salud. *Rev. Enf. Univer*; 14 (1), 67-75.
- Gómez, T., Danelia, G.A., Calderón, M., Bernardino, E. (2020). Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de Enfermería. *Rev. Enf. Costa Rica*; (38), 45-60. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.38385>
- Gonzales, A.E., Huamán, E.L., Aparco, J.P., Pillaca, J., Gutiérrez, C. (2017). Factores asociados al cumplimiento del control de crecimiento y desarrollo del niño menor de un año en establecimientos de salud de Amazonas. *Rev. Perú Med. Exp. Salud Publica*;33(2):224-32. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/biam/=y>
- Guanipa, R., Luis, F., Angulo, G., Miguel, Á., (2020). La identidad social en la educación: hacia una participación ciudadana. *Rev. El Sur*, 12(1), 155-166. <https://dx.doi.org/10.21142/des-1201-2020-0010>
- Herbas, T.B., & Rocha, G. E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Rev. Perspectivas*, (42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es.
- Hernández, C., Medina, C. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un Hospital Público de Monterrey. *Rev. Enferm. Inst. Mex Seguro.Soc*;28(1)37-48. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/>
- Iglesias, A., Torres, E. (2019). Intervención para la mejora del clima organizacional en enfermería. *Rev. Infodir*;28: 98-108. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2019/ifd1928i.pdf>
- Ilapa, R., Gomes-da, S.G., López, N.D., De Aguiar, C.M., Tavares-de Mattos, M.C., Miyar, O.L. (2018). Medidas para la adhesión a las recomendaciones de

bioseguridad para el equipo de enfermería. *Enferm. glob*; 17(49): 36-67.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695

Kunie, K., Kawakami, N., Shimazu, A., Yonekura, Y., Miyamoto, Y. (2017). The relationship between work engagement and psychological distress of hospital nurses and the perceived communication behaviors of their nurse managers: A cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud*;71: 115-124.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748917300846>

Lazo, G., Alcalde, R., Espinosa, H. (2016). *El sistema de salud en Perú. Situación y desafíos*. (1^{ra} ed; Vol 4). Colegio Méd. Perú, REP.
<https://www.worldcat.org/title/sistema-de-salud-en-peru-situacion>

Llovet, P., Navalón, F.F., Villamor, O.A., Salas, M.E., Torrents, V.N., Alonso, B.P. (2017). Relación entre Horario Laboral y Percepción de la Salud Entre Enfermeras de un Hospital de Alta Tecnología. *Rev. Rol. Enferm*;40(11-12):736-46.
[http://www.e-rol.es/articulospub/articulospub_paso3.php?articulospubrevista=40\(11-12\)&itemrevista=736-746#](http://www.e-rol.es/articulospub/articulospub_paso3.php?articulospubrevista=40(11-12)&itemrevista=736-746#)

López, A.M., Alonso, P., Pozo, M., Guerra, C.E., Torres, G.C. (2017). Evolución histórica de la formación de los recursos humanos en Enfermería en Pinar del Río. *Rev Cienc. Méd* ;21(3): 551-600.
http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300015&lng=es

Martín, P.M., Dora, E., & Jenaro, R.C. (2018). Factores personales-institucionales que impactan el rendimiento académico en un posgrado en educación. *Rev. Inves. Edu*; (27), 4-32. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2556>

Martínez, G.C., Cortés, Manuel, E., & Pérez, F.A. (2016). Metodología para el análisis de correlación y concordancia en equipos de mediciones similares. *Rev. Universidad y Socie.*, 8(4), 65-70.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400008&lng=es&tlng=es.

- Meléndez, C.H. (2020). La importancia de la práctica en la formación de enfermería en tiempos de Covid-19: experiencias de alumnos. *Rev. Epub*; 25(2): 52-53. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2479>
- Meza, B. (2017). El papel del hombre en las organizaciones: un enfoque basado desde las teorías organizacionales. *Rev.Oikos Polis*; 2(2): 3-28. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502017000200003&lng=es&tlng=es.
- Ministerio de salud. (2017). Norma técnica N° 021-MINSA/dgsp-v.03 de la Resolución Ministerial N° 546-2011/ MINSA (2017). https://www.digemid.minsa.gob.pe/upload/uploaded/pdf/atencionfarmaceutica/categorizacion-upss_farmacia.pdf
- Morales, L. (2017). Cumplimiento y aplicación de Normas Técnicas. *Rev. UPCH*. 34(2): 34-55. <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=4215>
- Muñoz, M., Yáñez, A., Pinto, S., Letelier, S., Balboa, S., Fernández, P., & Reig, F. (2018). Confiabilidad y validez de criterio del cuestionario del sentido de la vida en pacientes chilenos en hemodiálisis crónica. *Rev. Ciens. Enferm.*, 24(14): 202-2016. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532018000100214>
- Núñez, A., Neriz, L., Mateo, R., Ramis, F., Ramaprasad, A. (2018). Emergency departments key performance indicators: A unified framework and its practice. *Rev. journal*; 33 (4): 915-33. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29882383/>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2018). Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34959>
- Perdomo, C., Murillo, V., Gonzales. C. (2019). Cambio organizacional e Instituciones desde la perspectiva de las teóricas; *Rev Entramado*. 15(2): 46-65

- Reyes, C., Obregón, P., Nerelys. G., Pérez, P. (2018). Capacitación para el desarrollo de la consulta de enfermería en la atención primaria de salud. *Rev. Enducomecentro*; 10(3), 106-121. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742018000300008&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez., Segura., Elizondo, M., Moreno, R., Montalvo. J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación como medio para incrementar la productividad. *Rev. Espacios*; 41(43): 53-58. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rosales, M. (2017). Cumplimiento de la norma técnica de la atención del recién nacido en hospitales del nivel de I y III. *Rev. Uninorte*;8(3): 25-45. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/4053>
- Salome, C. (2020). Factores que intervienen en la aplicación de la norma técnica de bioseguridad en ellos profesionales de enfermería. *Rev. Cubana de Enferm*; 36(3): 25-35. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v36n3/1561-2961-enf-36-03-e3348.pdf>
- Sánchez, G., María, B., Novo, M., Mercedes, R.G., Sierra, L., Aguirre, J., Duarte, C. (2019). Competencias de enfermeras especialistas en enfermería familiar y comunitaria. Análisis para su desarrollo actual y futuro. *Rev. Ene*; 13(3), 1335. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300005&lng=es&tlng=es.
- Sánchez, G., Ramos, S.S., Gómez, S.J., Sánchez, N.F., Moreno, G.C., Duarte, C.G. (2019). Benefits of Advanced Practice Nursing for Its Expansion in the Spanish Context. *Int J Environ Res Public Health*; 16(5): 680. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30813548/>
- Sarsosa, P.K., Charria, O.V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Rev. Univ. Salud.*; 20(1):44-52. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.1.276931>

- Soares, M., Resck, Z., Camelo, S., Henriquez, H., Terra, S. (2017). Gestión de los recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería. *Rev. Enferm. Glob.* 42(1): 241-352. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion3.pdf>
- Supelveda, P., García, M. (2020). Factores generadores de desviación social: un análisis desde factores sociales. *Rev. Unieuro*, 45(2), 130-153. [http://www.unieuro.edu.br/sitenovo/revistas/revista_hegemonia_29/Javier%20Sep%C3%BAIveda%20\(7\).pdf](http://www.unieuro.edu.br/sitenovo/revistas/revista_hegemonia_29/Javier%20Sep%C3%BAIveda%20(7).pdf)
- Superintendencia de Salud del Perú. (2018). Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud. <http://iinei.inei.gob.pe/iinei/srienaho>
- Tatamuez, T., Domínguez, A., Matabanchoy, T. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Rev. Univ. Salud.* 2019;21(1):100-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Vega, C., Castillo, S. (2020). Factores que se relacionan en el rendimiento y cumplimiento laboral del personal de salud que labora centro de salud. Latacunga. *Rev La investiga*;7(2): 39-52. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Vera, C. (2019). Guías de atención, guías de práctica clínica, normas y protocolos de atención. *Rev. Méd. La Paz*; 25(2): 70-77. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582019000200011&lng=pt.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582019000200011&lng=pt)
- Villanueva, M., Escalier, J. (2018). Factores que dificultan la aplicación del proceso de enfermero en hospital Universitario de Sucre. *Rev. Cien, Tecnol*; 16(18): *45-56 <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v16n18/a05v16n18.pdf>
- Villega, N., Soto, A.M., Meljem, M.J., Pérez, C., Vázquez, J.A. (2018) Perfil del supervisor de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. *Rev. Conamed*; 23(1): 28-32. <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2018/con181f.pdf>

Zarate, G. (2017). La Gestión del Cuidado de Enfermería. *Rev. Índex. Enferm;* 13(44-45): 42-46. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11

Zúñiga, D. (2019). *Factores institucionales asociados al cumplimiento de la evaluación del desarrollo psicomotor en establecimientos de salud*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3915?locale-attribute=de>

Zurita, C., Márquez, G., Miranda, N., Villasís, K. (2018) Estudios experimentales: diseños de investigación para la evaluación de intervenciones en la clínica. *Rev. Alerg. Méx;* 65(2): 178-186. <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/rangos
Factores Institucionales	Según Martínez (2020) define “Aquellos factores que impactan en el cumplimiento de normas o reglas establecidos por instituciones” y que estos factores permiten identificar la influencia sobre la conducta del individuo para adoptar en la práctica de los profesionales (p.11).	Como descripción operacional estos factores pueden influir sobre la conducta de un individuo y que pueden determinar la decisión de los profesionales de enfermería en ejecutar sus funciones basados en normas establecidas., que san a través de las dimensiones; de capacitación, supervisión, implementación de recursos, turnos laborales.	Capacitación Supervisión Implementación de recursos Turnos Laborales	*Conocimiento 1,2 *Tiempo de capacitación 3 *Fuentes de información 4 *Retroalimentación 5 *Supervisión1,2 *Informes 3 *Recompensa-amonestaciones 4 *Frecuencia 5 *Equipo 1,2 *Inmobiliario 3 *Materiales 4 *Humanos 5 *Horario 1 * Planificación 2,3 *Manejo de tiempo 4	Escala Nominal Si (1) No (0)

Anexo 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS				
			Variable 1: Factores Institucionales				
¿Cuáles son los Factores institucionales que relacionan en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021?	General	General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
	H1: Existe influencia entre factores institucionales y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021 Ho: No existe influencia entre factores institucionales y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021	Determinar los factores institucionales que relacionan en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021	Capacitación	Conocimiento	1,2	Si (1) No (0)	Factor Relacionado (19-21) Factor no relacionado (0-18)
				*Tiempo de capacitación	3		
				*Fuentes de información	4		
				*Retroalimentación	5		
	Supervisión	*Supervisión *Informes *Recompensa-amonestaciones *Frecuencia	1,2				
			3				
			4 5				
	Implementación de recursos	*Equipo *Inmobiliario *Materiales *Humanos	1,2				
			3				
4 5							
Específicos	Específicos	Turnos Laborales	*Horario	1			
a) Existe influencia entre factor institucional capacitación y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021	a) Determinar el factor de capacitación que relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS-Lima, Norte, 2021		*Planificación	2,3			
		*Manejo de tiempo	4				
			Variable 2: Cumplimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Conocimiento	*Valoración	1		Cumple (11-12)
				*Diagnóstico	2		
					3		

	<p>b) Existe influencia entre factor institucional supervisión y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021</p> <p>c) Existe influencia entre factor implementación de recursos y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021</p> <p>d) Existe influencia entre factor institucional turnos laborales y el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima, Norte, 2021</p>	<p>la DIRIS- Lima, Norte, 2021</p> <p>b) Determinar el factor de supervisión que relaciona en el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS Lima, Norte, 2021.</p>		<p>*Intervención</p> <p>*Seguimiento</p>	4,5		No cumple (0-10)		
			<p>Tiempo</p>	<p>Desarrollo</p> <p>*Numero</p>	1				
			<p>Operatividad</p>	<p>*Antropometría</p> <p>* Atención desarrollo</p> <p>*Trato</p> <p>* Enfoque</p> <p>*Intercultural</p> <p>*Sesiones educativas</p>	2			1	2
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: Cuestionario							
		INSTRUMENTO 2: Guía de Observación							

Anexo 3

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO PARA EVALUAR FACTORES INSTITUCIONALES

Instrucciones: El presente estudio tiene por objeto identificar los Factores institucionales que se relacionan en cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 por parte de las enfermeras, por ello le solicito responda con veracidad las preguntas marcando con una X en la alternativa que considere correcta: (NO) o (Si)

Datos demográficos:

Edad:

Nivel de instrucción último:

Sexo:

años de Experiencia Laboral:

CAPACITACIÓN	NO	SI
En los últimos años ha recibido temas de capacitaciones sobre manejo de la Norma Técnica 137-2017		
Usted conoce a su totalidad el manual de Norma Técnica 137-2017		
Usted tiene el acceso alguna fuente de información en caso no entienda como manejar la Norma Técnica 137-2017		
Recibe una retroalimentación de la capacitación que recibió a través de su jefe inmediato		
Usted alcanza las metas establecidas de evaluación de crecimiento y desarrollo establecido por la institución		
SUPERVISIÓN		
Tienen una supervisión permanente en su servicio respecto a la aplicación de medidas de cumplimiento de la norma Técnica 137-2017		
Usted entrega de manera regular informes sobre proceso de evaluación de crecimiento y desarrollo, además del control del manejo de la Norma Técnica		
Recibe alguna recompensa o amonestación cuando incumple la norma Técnica 137-2017		
Recibe supervisión durante la aplicación de los procedimientos		
IMPLEMENTACIÓN DE RECURSOS		

Cuando está por realizar alguna evaluación en el niño, dispone de todo el material (vacunas, tallímetros, hojas impresas)		
Los equipos, mobiliario e instalaciones de su Servicio de crecimiento y desarrollo tienen mantenimiento y son útiles para una evaluación adecuada.		
En su servicio está el manual de Norma Técnica 137-2017 visualmente y de fácil acceso para el personal.		
Considera que los recursos humanos son suficientes evaluar a la población que asiste por día para recibir atención de crecimiento y desarrollo		
Usted dispone de ambientes adecuados (iluminación, ventilación) que permiten cumplir con una adecuada evaluación según la Norma Técnica 137-2017		
TURNOS LABORALES		
Cree usted que el horario de atención es poco accesible para poder evaluar a los niños en el tiempo establecido por la Norma Técnica 137-2017		
Usted considera que cumple cada niño el tiempo que establece la Norma Técnica 137-2017		
Usted está de acuerdo con los turnos asignados mensualmente por su institución que permiten cumplir la evaluación según la Norma Técnica 137-2017		
Usted reduce el tiempo de evaluación según la Norma Técnica debido a la presión de los padres por terminar rápido la atención.		

GUÍA DE OBSERVACIÓN MEDIR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA TÉCNICA

CONOCIMIENTO	SI	NO
Valoración: Valora a través de un registro, uso de instrumentos, e instrumentos institucionales		
Diagnóstico: Recolecta información durante la evaluación permitiendo identificar el diagnostico		
Intervención: involucra actividades y sus acciones al usuario, familia		
Seguimiento: Realiza control de la asistencia a sus controles con el fin de facilitar el seguimiento		
TIEMPO		
Realiza el control de desarrollo según la Norma establecida, además de considerar la particularidad de cada niño		
Cumple la norma técnica establecida de 8 niños por turno		
OPERATIVIDAD		
Realiza antropometría según la norma		
Realiza Atención del Tes - peruano		
Brinda buen trato		
Mantiene un enfoque intercultural		
Brinda sesiones educativas		
Realiza Visitas domiciliarias		

Anexo 04

Formatos de Jueces Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES INSTITUCIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Capacitación								
1	En los últimos años ha recibido temas de capacitaciones sobre manejo de la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
2	Usted conoce a su totalidad el manual de Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
3	Usted tiene el acceso alguna fuente de información en caso no entienda como manejar la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
4	Recibe una retroalimentación de la capacitación que recibió a través de su jefe inmediato	X		X		X		
5	Usted alcanza las metas establecidas de evaluación de crecimiento y desarrollo establecido por la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Supervisión								
7	Tienen una supervisión permanente en su servicio respecto a la aplicación de medidas de cumplimiento de la norma Técnica 137-2017	X		X		X		
8	Usted entrega de manera regular informes sobre proceso de evaluación de crecimiento y desarrollo, además del control del manejo de la Norma Técnica	X		X		X		
9	Recibe alguna recompensa o amonestación cuando incumple la norma Técnica 137-2017	X		X		X		
10	Con que frecuencia recibe supervisión durante la aplicación de los procedimientos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Implementación de recursos								
13	Cuando está por realizar alguna evaluación en el niño, dispone de todo el material (vacunas, tallímetros, hojas impresas)	X		X		X		
14	Los equipos, mobiliario e instalaciones de su Servicio de crecimiento y desarrollo tienen mantenimiento y son útiles para una evaluación adecuada.	X		X		X		
15	En su servicio está el manual de Norma Técnica 137-2017 visualmente y de fácil acceso para el personal.	X		X		X		
16	Considera que los recursos humanos son suficientes evaluar a la población que asiste por día para recibir atención de crecimiento y desarrollo	X		X		X		
17	Usted dispone de ambientes adecuados (iluminación, ventilación) que permiten cumplir con una adecuada evaluación según la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
DIMENSION 4 Turnos laborales								
18	Cree usted que el horario de atención es poco accesible para poder evaluar a los niños en el tiempo establecido por la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
19	Usted considera que cumple cada niño el tiempo que establece la Norma Técnica 137-2017 Usted está de acuerdo con los turnos asignados mensualmente por su institución que permiten cumplir la	X		X		X		

	evaluación según la Norma Técnica 137-2017	X		X		X	
20	Usted reduce el tiempo de evaluación según la Norma Técnica debido a la presión de los padres por terminar rápido la atención.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: SACEDO PAREDES JESUS DNI: 080997521

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

..18..de..10...del 2021..

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

PERU Ministerio de Salud
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
 TACNA
 Firmado digitalmente por:
Firma del Excmo. Titular
 E.M.P. SACEDO PAREDES
 MEDICO JEFE



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LA NORMA TÉCNICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Conocimiento de la normativa								
1	Valoración: Valora adecuadamente a través de un adecuado registro, uso de instrumentos, e instrumentos institucionales	X		X		X		
2	Diagnóstico: Recolecta adecuada información durante la evaluación permitiendo identificar el diagnóstico	X		X		X		
3	Intervención: involucra actividades y sus acciones al usuario, familia	X		X		X		
4	Seguimiento: Realiza control de la asistencia a sus controles con el fin de facilitar el seguimiento	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Tiempo								
5	Realiza el control de desarrollo según la Norma establecida, además de considerar la particularidad de cada niño	X		X		X		
6	Cumple la norma técnica establecida de 8 niños por turno	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Operatividad								
7	Realiza una adecuada antropometría	X		X		X		
8	Realiza Atención del Tes- Peruano	X		X		X		
9	Brinda buen trato	X		X		X		
10	Mantiene un enfoque intercultural	X		X		X		
11	Brinda sesiones educativas	X		X		X		
12	Realiza Visita Domiciliaria	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

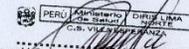
Apellidos y nombres del juez validador: SALCEDO PAREDES JESUS DNI: 08099752

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de 10 del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES INSTITUCIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Capacitación								
1	En los últimos años ha recibido temas de capacitaciones sobre manejo de la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
2	Usted conoce a su totalidad el manual de Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
3	Usted tiene el acceso alguna fuente de información en caso no entienda como manejar la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
4	Recibe una retroalimentación de la capacitación que recibió a través de su jefe inmediato	X		X		X		
5	Usted alcanza las metas establecidas de evaluación de crecimiento y desarrollo establecido por la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Supervisión		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tienen una supervisión permanente en su servicio respecto a la aplicación de medidas de cumplimiento de la norma Técnica 137-2017	X		X		X		
8	Usted entrega de manera regular informes sobre proceso de evaluación de crecimiento y desarrollo, además del control del manejo de la Norma Técnica	X		X		X		
9	Recibe alguna recompensa o amonestación cuando incumple la norma Técnica 137-2017	X		X		X		
10	Con que frecuencia recibe supervisión durante la aplicación de los procedimientos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Implementación de recursos		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando está por realizar alguna evaluación en el niño, dispone de todo el material (vacunas, tallímetros, hojas impresas)	X		X		X		
14	Los equipos, mobiliario e instalaciones de su Servicio de crecimiento y desarrollo tienen mantenimiento y son útiles para una evaluación adecuada	X		X		X		
15	En su servicio está el manual de Norma Técnica 137-2017 visualmente y de fácil acceso para el personal.	X		X		X		
16	Considera que los recursos humanos son suficientes evaluar a la población que asiste por día para recibir atención de crecimiento y desarrollo	X		X		X		
17	Usted dispone de ambientes adecuados (iluminación, ventilación) que permiten cumplir con una adecuada evaluación según la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Turnos laborales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Cree usted que el horario de atención es poco accesible para poder evaluar a los niños en el tiempo establecido por la Norma Técnica 137-2017	X		X		X		
19	Usted considera que cumple cada niño el tiempo que establece la Norma Técnica 137-2017 Usted está de acuerdo con los turnos asignados mensualmente por su institución que permiten cumplir la	X		X		X		

	evaluación según la Norma Técnica 137-2017						
20	Usted reduce el tiempo de evaluación según la Norma Técnica debido a la presión de los padres por terminar rápido la atención.	X		X		X	

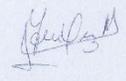
Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador, DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

14 de octubre del 2021



 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LA NORMA TÉCNICA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Conocimiento de la normativa								
1	Valoración: Valora adecuadamente a través de un adecuado registro, uso de instrumentos, e instrumentos institucionales	X		X		X		
2	Diagnóstico: Recolecta adecuada información durante la evaluación permitiendo identificar el diagnóstico	X		X		X		
3	Intervención: involucra actividades y sus acciones al usuario, familia	X		X		X		
4	Seguimiento: Realiza control de la asistencia a sus controles con el fin de facilitar el seguimiento	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Tiempo								
5	Realiza el control de desarrollo según la Norma establecida, además de considerar la particularidad de cada niño	X	No	X	No	X	No	
6	Cumple la norma técnica establecida de 8 niños por turno	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Operatividad								
7	Realiza una adecuada antropometría	X	No	X	No	X	No	
8	Realiza Atención del Tes- Peruano	X		X		X		
9	Brinda buen trato	X		X		X		
10	Mantiene un enfoque intercultural	X		X		X		
11	Brinda sesiones educativas	X		X		X		
12	Realiza Visita Domiciliaria	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072

Especialidad del validador: Metodólogo

Grado del especialista: Maestro

Temático

Doctor

14 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES INSTITUCIONALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Capacitación								
1	En los últimos años ha recibido temas de capacitaciones sobre manejo de la Norma Técnica 137-2017	x		x		x		
2	Usted conoce a su totalidad el manual de Norma Técnica 137-2017	x		x		x		
3	Usted tiene el acceso alguna fuente de información en caso no entienda como manejar la Norma Técnica 137-2017	x		x		x		
4	Recibe una retroalimentación de la capacitación que recibió a través de su jefe inmediato	x		x		x		
5	Usted alcanza las metas establecidas de evaluación de crecimiento y desarrollo establecido por la institución	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Supervisión								
7	Tienen una supervisión permanente en su servicio respecto a la aplicación de medidas de cumplimiento de la norma Técnica 137-2017	x		x		x		
8	Usted entrega de manera regular informes sobre proceso de evaluación de crecimiento y desarrollo, además del control del manejo de la Norma Técnica	x		x		x		
9	Recibe alguna recompensa o amonestación cuando incumple la norma Técnica 137-2017	x		x		x		
10	Con que frecuencia recibe supervisión durante la aplicación de los procedimientos	x		x		x		Recibe con frecuencia. Si se pregunta con que frecuencia debe ir un numero o intervalo de tiempo
DIMENSIÓN 3 Implementación de recursos								
13	Cuando está por realizar alguna evaluación en el niño, dispone de todo el material (vacunas, tallímetros, hojas impresas)	x		x		x		
14	Los equipos, mobiliario e instalaciones de su Servicio de crecimiento y desarrollo tienen mantenimiento y son útiles para una evaluación adecuada.	x		x		x		
15	En su servicio está el manual de Norma Técnica 137-2017 visualmente y de fácil acceso para el personal.	x		x		x		
16	Considera que los recursos humanos son suficientes evaluar a la población que asiste por día para recibir atención de crecimiento y desarrollo	x		x		x		
17	Usted dispone de ambientes adecuados (iluminación, ventilación) que permiten cumplir con una adecuada evaluación según la Norma Técnica 137-2017	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 Turnos laborales								
18	Cree usted que el horario de atención es poco accesible para poder evaluar a los niños en el tiempo establecido por la Norma Técnica 137-2017	x		x		x		El horario, no cree.
19	Usted considera que cumple cada niño el tiempo que establece la Norma Técnica 137-2017 Usted está de acuerdo con los turnos asignados mensualmente por su institución que permiten cumplir la	x		x		x		La Evaluación de cada niño respeta el tiempo establecido...

	evaluación según la Norma Técnica 137-2017							
20	Usted reduce el tiempo de evaluación según la Norma Técnica debido a la presión de los padres por terminar rápido la atención.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE x

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

Apellidos y nombres del juez validador: Herrera Alvarez Rosa Lilliana..... DNI: ...08252359

Especialidad del validador: Metodólogo x
 Grado del especialista: Maestro x

Temático
 Doctor

Lima 18.de octubre, del 2021

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LA NORMA TÉCNICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Conocimiento de la normativa								
1	Valoración: Valora adecuadamente a través de un adecuado registro, uso de instrumentos, e instrumentos institucionales	x		x			x	Registro completo, lo adecuado es subjetivo, se debe registrar completamente de acuerdo a la norma
2	Diagnóstico : Recolecta adecuada información durante la evaluación permitiendo identificar el diagnóstico	x		x			x	
3	Intervención : involucra actividades y sus acciones al usuario, familia	x		x			x	
4	Seguimiento : Realiza control de la asistencia a sus controles con el fin de facilitar el seguimiento	x		x			x	
DIMENSIÓN 2 Tiempo								
5	Realiza el control de desarrollo según la Norma establecida, además de considerar la particularidad de cada niño	x		x			x	
6	Cumple la norma técnica establecida de 8 niños por turno	x		x			x	
DIMENSIÓN 3 Operatividad								
7	Realiza una adecuada antropometría	x		x			x	Antropometría según la norma
8	Realiza Atención del Tes- Peruano	x		x			x	
9	Brinda buen trato	x		x			x	
10	Mantiene un enfoque intercultural	x		x			x	
11	Brinda sesiones educativas	x		x			x	
12	Realiza Visita Domiciliaria	x		x			x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE_x

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

Apellidos y nombres del juez validador.Herrera Alvarez Rosa Liliana DNI: 08252359

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

Lima.....18....de...octubre, del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Confiabilidad de Instrumentos

V1. Prueba piloto para Factores asociados

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0

Estadísticas de fiabilidad	
KR-20	N de elementos
,807	18

Confiabilidad de Instrumentos

V1. Prueba piloto para Cumplimiento

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Estadísticas de fiabilidad	
KR20	N de elementos
,941	12

Anexo 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada Licenciada en Enfermería, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **“Factores Institucionales que se relacionan en el Cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021”**. Antes que Usted acepte participar le explicare el Propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que finalmente Usted pueda aceptar la participación de manera libre y voluntaria.

Propósito del estudio:

El estudio de investigación tiene el propósito de brindar resultados de aquellos factores institucionales que se relacionan con el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima. Norte, y así poder crear estrategias que permitan resolver el problema evidenciado

Riesgos:

El estudio de investigación trabajará con cuestionarios impresos. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para el participante.

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo podrá contactarse si tiene alguna duda con responsable de la investigación al número **977381583** o al correo: **cysufini@gmail.com**

Beneficios:

La información brindada de manera veraz y se ofrecerá datos que pueden utilizarse para gestionar soluciones acordes a la realidad estudiada.

Confidencialidad

Se guardará la confiabilidad de sus datos y su identidad, por lo tanto, solo el investigador será el responsable del estudio, el cual los instrumentos aplicados se manejará a través de códigos

Por lo tanto, yo Enfermera identificada con DNI 46568788, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

Enfermera 001

(46568788)

Nombre y Apellidos del participante



Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada Licenciada en Enfermería, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **“Factores Institucionales que se relacionan en el Cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en Enfermeras de la DIRIS-Lima. Norte, 2021”**. Antes que Usted acepte participar le explicare el Propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que finalmente Usted pueda aceptar la participación de manera libre y voluntaria.

Propósito del estudio:

El estudio de investigación tiene el propósito de brindar resultados de aquellos factores institucionales que se relacionan con el cumplimiento de la Norma Técnica 137-2017 en enfermeras de la DIRIS- Lima. Norte, y así poder crear estrategias que permitan resolver el problema evidenciado

Riesgos:

El estudio de investigación trabajará con cuestionarios impresos. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para el participante.

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo podrá contactarse si tiene alguna duda con responsable de la investigación al número **977381583** o al correo: **cysufini@gmail.com**

Beneficios:

La información brindada de manera veraz y se ofrecerá datos que pueden utilizarse para gestionar soluciones acordes a la realidad estudiada.

Confidencialidad

Se guardará la confiabilidad de sus datos y su identidad, por lo tanto, solo el investigador será el responsable del estudio, el cual los instrumentos aplicados se manejará a través de códigos

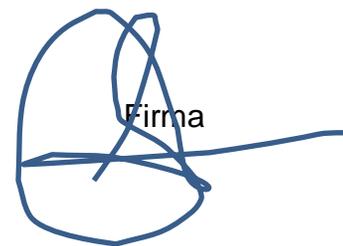
Por lo tanto, yo Enfermera identificada con DNI 10743638, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

Enfermera 002

(10743638)

Nombre y Apellidos del participante

Firma



Anexo 7

Base de datos de Factores Institucionales y Cumplimiento de la Norma Técnica

	capacitacion3	capacitacion4	capacitacion5	supeni1	supeni2	supeni3	supeni4	Tumla1	Tumla2	Tumla3	Tumla4
1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
5	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
9	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0
10	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
14	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
16	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
17	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
19	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
21	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
22	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
23	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0

	capacitacion3	capacitacion4	capacitacion5	supeni1	supeni2	supeni3	supeni4	Tumla1	Tumla2	Tumla3	Tumla4
23	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
24	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
25	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
26	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
27	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0
28	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
29	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
30	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
31	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
32	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
33	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
34	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
35	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
36	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
37	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
38	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
39	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
40	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
41	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
42	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
43	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
44	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
45	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

	capacitacion3	capacitacion4	capacitacion5	supeni1	supeni2	supeni3	supeni4	Tumla1	Tumla2	Tumla3	Tumla4
45	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
46	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
47	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
48	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
49	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
50	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
51	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
52	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0
53	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
54	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
55	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
56	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
57	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
58	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
59	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
60	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
61	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
62	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
63	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
64	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
65	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
66	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
67	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
68	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0

