



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desempeño laboral y cumplimiento de las normas Materno fetales del personal de enfermería del Hospital Baba Los Ríos, Ecuador, 2020

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

AUTORA:

Bastidas Jerez, María Belén (ORCID: 0000-0002-1265-1535)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy mis padres pilar fundamental en mi Carrera siempre han estado brindándome apoyo, fortaleza y motivación para seguir superándome, por incentivar me a seguir siempre hacia adelante, por su gran corazón, capacidad de entrega y apoyo incondicional, pero sobre todo por enseñarme que todo es posible, con un poco de esfuerzo y dedicación.

En lo posible por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos a mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar como persona.

Belén.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por Bendecirme, por guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad.

Agradezco Erick, por ser una parte muy importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, sobre todo por su paciencia y amor incondicional.

Agradezco a mis docentes y compañeros de la universidad Cesar Vallejo por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi profesión, de manera especial a la Magister Maribel Diaz Espinoza, tutora de tesis quien me ha guiado con su paciencia y su rectitud de docente.

Belén

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	5
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIA.....	36
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla N°1. Validación de instrumentos	16
Tabla 2. Nivel del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020	19
Tabla 3. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	20
Tabla 4. Nivel del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	21
Tabla 5. Nivel de las dimensiones del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	22
Tabla 6. Correlación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	23
Tabla 7. Correlación entre la calidad de trabajo y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	24
Tabla 8. Correlación entre la responsabilidad y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	25
Tabla 10. Correlación entre el trabajo en equipo y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	26
Tabla 11. Correlación entre el compromiso institucional y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020	27

Índice de gráficos y figuras

Figura N°1. Nivel del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.	19
Figura N°2. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	20
Figura N°3. Nivel del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	21
Figura N°4. Nivel de las dimensiones del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.....	22

Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020, el estudio se enfocó en evaluar el desempeño de los profesionales de la salud y el cumplimiento de las normas materno fetales del hospital. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un tipo correlacional- La población estuvo conformada por 40 enfermeras que laboran en el hospital, la muestra para este caso fue el mismo que la población debido a que es un número reducido para el estudio. Los resultados obtenidos fueron que, a través de la prueba estadística Rho de Spearman obteniéndose un valor de 0.765. Es decir, el personal de enfermería realiza una atención oportuna, libre de riesgos y segura al recién nacido, impidiendo la presencia de complicaciones futuras, por medio de un trabajo responsable, en el tiempo establecido y cumpliendo con las normas materno fetales. Se concluyó que existe una correlación fuertemente positiva entre calidad de trabajo y las normas materno fetales del personal de salud. Se recomendó 1. Se concluyó que existe una correlación fuertemente positiva entre calidad de trabajo y las normas materno fetales del personal de salud.

Palabras clave: Cumplimiento de normas, competencias, desempeño.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job performance and compliance with maternal-fetal standards of the nursing staff of Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020, the study focused on evaluating the performance of the health professionals and compliance with the hospital's maternal-fetal standards. The research had a quantitative approach, with a correlational type. The population was made up of 40 nurses who work in the hospital, the sample for this case was the same as the population because it is a small number for the study. The results obtained were that, through Spearman's Rho statistical test, obtaining a value of 0.765. That is, the nursing staff provides timely, risk-free and safe care to the newborn, preventing the presence of future complications, through responsible work, in the established time and complying with the maternal-fetal standards. It was concluded that there is a strongly positive correlation between quality of work and the maternal-fetal standards of health personnel. Recommended 1. It was concluded that there is a strongly positive correlation between quality of work and the maternal and fetal standards of health personnel.

Keywords: Compliance with standards, skills, performance.

I. INTRODUCCIÓN

El cuidado del recién nacido, es un desafío para las enfermeras del área neonatal dado su proceso de transición de la vida intrauterina a la independiente, que puede estar marcado por múltiples problemas que ponen en peligro su vida o integridad, caracterizada por la inmadurez de órganos y funciones vitales, fragilidad de los sistemas y condiciones de la pareja o factores desencadenantes del trabajo de parto prematuro (1). La muerte neonatal aumentó, ya que los bebés son pequeños y mueren (2) en Panamá, lo que debe pensarse en unidades neonatales que deben estar bien preparadas y observadas firmemente a través del personal de enfermería preparado para identificar las complejidades (3).

En Perú, en el hospital de la Seguridad Social del Callao(4), se ha evidenciado que el enfermero no tiene suficiente ejecución ocupacional ya que un gran número de ellos está irritado, concentrado, ansioso; Todo esto ocasiona algún inconveniente en la consideración que recibe el cliente, ante el hecho de que acude a la oficina de bienestar en busca de ayuda y lo que encuentra es abuso. En Colombia, los factores que afectan el desempeño laboral en un hospital de Barranquilla (5), la indisciplina en una pequeña reunión de expertos y trabajadores de la atención médica, lo que genera enfrentamientos y destruye el lugar de trabajo, peleas con sus otros asociados y con individuos del grupo supervisor.

En África subsahariana, sobre todo, los fallecimientos neonatales (75%) ocurren durante los principales siete días de vida, y alrededor de 1 millón de bebés muerden el polvo en las primeras 24 horas de vida (6). Con mucho, la mayoría de los fallecimientos de bebés ocurren en países con salarios bajos y centrales. En México, para disminuir la tasa de mortalidad en los jóvenes, se debe completar una preparación constante sobre el bienestar de los profesores (7), evaluaciones autorizadas y motivadores monetarios para la ejecución de su trabajo cuando se piensa en mujeres embarazadas (8). En Colombia, la baja presentación del personal de enfermería se obsesionó con una compensación esencial, la ausencia de avance y preparación, la separación hablada por el ambiente de trabajo, los pivotes y movimientos nocturnos, las condiciones de trabajo desamparadas, las conexiones entre el cuidado de la escuela primaria. y escuela secundaria; al igual

que con diferentes establecimientos y asociaciones identificadas con la enfermería, lo que incide negativamente en la realización persistente (9).

A nivel público, la proporción de mortalidad materna fue de 45,71 por cada 100.000 nacidos vivos, su impulsor fundamental como lo indican los comunicados de emergencia de las clínicas: hipertensión gestacional con gran proteinuria, alta de la tristeza posparto, eclampsia, sepsis puerperal, embarazo ectópico y extracción imprecisa del feto (10). Cabe señalar que las mujeres embarazadas necesitan ser admitidas a cuidados especiales antes del parto durante el embarazo. En Quito se registraron 42,8 fallecimientos maternos por cada 100.000 nacidos vivos y el objetivo del Ministerio de Salud Pública (MSP) es reducirlo a 36,2 para 2020 (11).

En la ciudad de Ambato, el incremento de la tristeza materna y neonatal se identifica con la capacidad humana, los activos y los suministros, y la utilización de datos y avances de correspondencia derrochadora (12). Esto se refleja en una consistencia impotente con los estándares y convenciones de actividad, escaso surtido de información a través del Sistema de Información Perinatal (13), por lo que no hay fuentes confiables de investigación; Esto dificulta la creación de las recomendaciones de los ejecutivos para mejorar la naturaleza de la consideración perinatal, ya que se desconoce la verdad sobre el bienestar.

Mientras que, en la ciudad de Ecuador específicamente en el hospital Enrique Garcés (14), se evidencia un bajo desempeño, debido a las largas horas de trabajo a las que se encuentran expuestas diariamente, falta de protección personal, ausencia de incentivos monetarios, falta capacitaciones, ocasionando malos tratos a los pacientes y falta de empatía, ocasionando la incomodidad del paciente al momento de atenderse en dicho hospital (15).

En el Hospital Baba de la provincia de Los Ríos, Ecuador se ha observado que el personal de enfermería no cumple las normas Materno fetales que se requiere para el bienestar tanto de la madre como el niño, pareciera que no cuentan con el conocimiento necesario de las intervenciones que deben realizar en este tipo de casos, incluyendo la carga laboral que presenta cada enfermera, ya que debido al tiempo y la gran cantidad de pacientes por atender, suprimen las actividades que deben realizar para garantizar la vida del paciente, afectando así a la calidad de atención que reciben las madres y el recién nacido. Es así, que es necesario realizar

un estudio sobre la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas Materno Fetales, evidenciando las causas del problema para proponer medidas correctivas al desempeño del personal. Por todo ello se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos durante el 2020? Mientras que los problemas específicos son: (i) ¿De qué manera se relaciona la calidad de trabajo con las normas Materno Fetales del personal de enfermería?, (ii) ¿De qué manera se relaciona las responsabilidades con las normas Materno Fetales del personal de enfermería?, (iii) ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con las normas Materno Fetales del personal del enfermería?, (iv) ¿De qué manera se relaciona el compromiso institucional con las normas Materno Fetales del personal de enfermería?.

La investigación se justifica debido a que es conveniente porque nos permite identificar el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería y valorar el cumplimiento de las normas maternas fetales, de manera que se pueda verificar el perfil epidemiológico de la población y qué sugerencias se deben incluir para mejorar el cumplimiento en el Hospital Baba. La investigación es relevante porque nos ayuda a gestionar de manera integral los distintos recursos del hospital para cumplir las normas maternas fetales y dar respuesta a las necesidades de la población. La investigación tiene implicancia práctica porque nos permite demostrar el cumplimiento de las normas maternas fetales, lo cual es crucial para el desarrollo de equipos de salud al momento de una emergencia obstétrica y neonatal para asegurar el cumplimiento correcto y adecuado de los objetivos propuestos en las coberturas poblacionales que se deben lograr de acuerdo con los estándares de calidad.

Se formuló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020. Mientras que los objetivos específicos son (i) Identificar la relación entre la calidad de trabajo con las normas Materno Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos. (ii) Demostrar la relación entre la responsabilidad con las normas Materno Fetales

del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos. (iii) Establecer la relación entre trabajo en equipo con las normas Materno Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos. (iv) Identificar la relación entre el compromiso institucional con las normas Materno Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

La investigación presentará dos hipótesis, la primera de ellas es la alterna que se describe de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas maternas fetales del personal de enfermería del Hospital Baba. Mientras que la hipótesis nula será, no existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas maternas fetales del personal de enfermería del Hospital Baba. Mientras que las hipótesis específicas son: (i) existe correlación significativa entre la calidad de trabajo con las normas materno fetales del personal de enfermería. (ii) Existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de personal de enfermería, (iii) Existe correlación significativa entre trabajo en equipo con las normas materno fetales del personal de enfermería; (iv) Existe relación significativa entre el compromiso institucional y las normas Materno Fetales del personal de enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se encontraron investigaciones relacionadas al tema en el ámbito internacional tenemos, Escalante L. y Zapatel N. (16) (Perú, 2018). La metodología utilizada es cuantitativa, con un diseño correlacional de corte transversal; la muestra seleccionada fue de 145 profesionales de la salud. Los resultados evidenciaron que el 64% del profesional de enfermería se interesa por capacitarse y el 81% señala que la entidad no les capacita, con respecto a la participación profesional, el 58% no participa en eventos, el 62% cree que su jefe no fomenta el compañerismo y el 73% trabaja en equipo. Se concluyó que el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el servicio de neonatología, de las 58 enfermeras, 36 cree que su jefe no fomenta el compañerismo.

Sopla V. (17) (Perú, 2018). La razón de existir fue pensar en la ejecución del trabajo del experto en enfermería. El tipo de examen utilizado es cuantitativo; el plan estaba cerca. El ejemplo estuvo compuesto por 250 trabajadores de bienestar de las dos clínicas de emergencia. Los resultados demostraron que el 77,8% tiene una ejecución laboral estándar, mientras que el 19,4% tiene un desempeño terrible y solo el 2,8% tiene una excelente ejecución laboral. Donde se presume que existe un contraste crítico entre la habilidad experta de los expertos del área enfermera.

Gastelú P. (18) (Perú, 2018). El tipo de examen fue cuantitativo, con un plan correlacional transversal. Los resultados obtenidos fueron que los trabajadores de bienestar en la ejecución de su empleo, ningún especialista se encuentra en el tamaño de la calificación de la ejecución de la ocupación pobre o indefensa, el 2,2% se encuentra en la ejecución del empleo habitual, el 37,8% es aceptable y el 60,0% en la ejecución del empleo fantástico. Comparable a la satisfacción de los indicadores maternos y neonatales, el reconocimiento es que ningún especialista se sitúa en el tamaño de calificación de terrible o deficiente, el 20% se sitúa en razonable, el 48,9% se sitúa en aceptable y el 31,1% en fenomenal. El examen infiere que no existe una gran conexión entre la ejecución del trabajo y la consistencia con los marcadores maternos y neonatales, prueba de autonomía de Chi cuadrado, 2,795

Rojas O. (19) (Perú, 2019). El tipo investigativo que se aplicó fue cuantitativo, con un diseño correlacional de corte cross-over. La población estuvo conformada por 56 participantes que firmaron el consentimiento informado para la investigación. Los resultados obtenidos fueron, que el 54,2% de ellas presentan un nivel medio en relación al desempeño, mientras que el 29,2% presentan un desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto. Se concluyó, que existe una correlación positiva y moderada, entre el desempeño laboral y la motivación de las enfermeras que laboran en la clínica de emergencia.

A nivel nacional tenemos, a Quispi R. et al (20) (Cuenca, 2015). El tipo de investigación utilizado fue cuantitativo, con un diseño correlacional de corte cross-over. Los resultados obtenidos fueron del 62,5% de las normas internas conocidas y aplicadas las, procedimientos y protocolos en la atención al recién nacido; el 93,7% de las licenciadas y el 75% de las mismas coordina el tiempo en realizar las actividades de cuidado. Se concluyó, que el individuo de profesionales e internas de enfermería poseen conocimientos sobre las normas y protocolos en la atención del recién nacido, sin embargo, algunos niños ejecutados.

Quinaluisa M. y Rosero M. (21) (Quito, 2016). El tipo de investigación fue cuantitativa de corte transversal, mientras que el diseño fue descriptiva-correlacional. La población utilizada fue de 44 enfermeras que laboran en el área de neonatología. Los resultados evidenciaron que el personal conoce reglas y protocolos en un 73%, según la aplicación de la norma que fue del 83% (de acuerdo a los registros médicos). Las complicaciones en el parto, para las madres fueron: anemia (36%), desgarro vaginal de primer grado (21%), hipotonía uterina (15%); en recién nacidos: presentación compuesta (32%), circular de cordón (25%), líquido meconial leve (12%).

Cantillo J. también, Alvarado M. (22) (Guayaquil, 2017). En su teoría Cumplimiento del personal de enfermería bajo la atenta mirada de la cesárea en una clínica médica materna. La motivación detrás del examen es mostrar si la fuerza laboral de enfermería se ajusta a las normas del Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Cuyo sistema utilizado fue cuantitativo, con un plan esclarecedor. Los resultados adquiridos fueron que en el período preoperatorio

sigue al 73% y no está de acuerdo con el 27%. En el postoperatorio, en caso de que consienta en un 77% y no en un 23%. Además, en el puerperio inmediato, en el caso de que siga al 69% y no se ajuste al 31%. Para finalizar, que el personal de enfermería en general está de acuerdo con las reglas de consideración tanto en el preoperatorio, posoperatorio y puerperio rápido, sin embargo, debe trabajar con el resto que no consienta completamente.

Santiago C. (23) (Chimborazo, 2019). La motivación detrás de la investigación actual fue decidir la coherencia con las pautas de control prenatal en la comunidad de bienestar tipo A; mientras que la metodología metodológica fue cuantitativa, distinta, narrativa, de planta transversal. La población estaba compuesta por 3 clientes que acudieron al centro de salud. Cuyos resultados obtuvieron fueron que en el control principal no existen registros de aseguramiento de factores de peligro, descubrimiento de bacteriuria, lo que disminuiría el nivel de consistencia con las pautas de control prenatal. Además, la prueba de Papanicolaou no se toma y hay un gran agujero incluso en ausencia de capacitación y datos sobre la consideración en el embarazo, observe los signos. Además, se confirma que algunas historias clínicas no contienen el archivo de referencia y contrarreferencia.

Parrales A. también, Avilés K. (24) (Ecuador, 2020). La razón perspicaz para decidir la coherencia con las pautas prenatales bajo la atenta mirada de los bebés con trastorno de abstinencia. La estrategia de exploración utilizada fue cuantitativa, con un expresivo plan transversal, la población estuvo conformada por 38 cuidadores médicos de la zona obstétrica. Los resultados indicaron que el 75% del personal de enfermería está de acuerdo con las normas establecidas por el lugar de bienestar, mientras que el 25% exhibe lo contrario. El pilar dominante del examen se centra en la consideración cautelosa del bebé. En consecuencia, la información, capacidades y aptitudes que tienen los expertos en bienestar, deben ser probadas mediante un trato directo, una dirección satisfactoria y un trato sincero con las puérperas.

A continuación, se detallan teóricamente las variables en estudio, el desempeño laboral(25),

Se caracteriza por el grado de ejecución alcanzado por el trabajador en el cumplimiento de los objetivos dentro de la asociación en un tiempo determinado. Además, otra definición intrigante es la utilizada por Chiavenato E. (26), ya que expresa que la presentación es la adecuación del profesorado que trabaja dentro de las asociaciones, lo cual es fundamental para la asociación, con el individuo trabajando con un trabajo increíble y una labor de realización. En este sentido, la ejecución de la ocupación de los individuos dependerá de su conducta y, además, de los resultados obtenidos. La ejecución del empleo es la conducta o el liderazgo real del especialista o suplente para desempeñar hábilmente sus obligaciones o compromisos característicos. Es lo que realmente hace, no lo que se da cuenta de cómo hacerlo (26). Esto incorpora emprendimientos especializados, preparación especializada además de conocimiento agregado, competencia en elecciones, habilidad en la ejecución de sistemas y excelentes conexiones relacionales, entre otros.

La ejecución del trabajo es el lugar donde el individuo muestra las capacidades de trabajo cumplidas en las que se coordina, como un arreglo de información, habilidades, encuentros, emociones, perspectivas, inspiraciones, atributos y cualidades individuales que se suman al logro de los resultados normales, en correspondencia con las necesidades especializadas, lucrativas y administrativas de la organización (27). Hay 4 periodos de ejecución del trabajo, en cualquier caso, tenemos dirección, una etapa en la que el paciente tiene "una necesidad desatendida" y por tanto necesita una ayuda competente. El experto en enfermería le anima a percibir y comprender sus problemas. La etapa de prueba distintiva posterior, donde el paciente se relaciona y se relaciona con las personas que pueden apoyarlo. El asistente médico hace que usted cree cualidades positivas para abordar sus problemas. La tercera etapa es el mal uso; donde el paciente intenta aprovechar todo lo que se le ofrece a través de su relación con el enfermero competente. Por último, tenemos el objetivo, donde los destinos subyacentes cambian lógicamente, y a medida que el paciente resulta menos necesitado, se libera de su relación con el asistente.

Para la variable expositiva, tomaremos como medidas definidas por Chiavenato I. (26): naturaleza del trabajo, forma parte de la obligación laboral que el obrero presenta dentro de su entorno laboral, constatando competencia, dinamismo, trabajo agradable, variación para cambiar para crear. rentabilidad importante en la zona en la que trabaja. Los marcadores de la variable son: la capacidad fastidiosa es la exhibición de los emprendimientos laborales en detalle para lograr un trabajo de calidad. El puntero posterior es la actividad laboral, forma parte de la proactividad de la facultad para la exhibición ideal de una determinada capacidad o emprendimiento. Por último, tenemos la filosofía consciente; Es la prima que introduce el especialista para prepararse y licenciarse, y convertirse en un operador que produce ventajas a la zona o área en la que trabaja.

La tercera dimensión es, trabajo en equipo (26), consiste en la organización laboral del personal, liderado por una matriz o agente que tiene plena confianza en el desempeño del personal, con el fin de alcanzar meta u objetivos comunes. Un trabajo colaborativo consiste en evidenciar un trabajo mancomunado, donde la confianza para el desempeño de sus funciones genere productividad del área o sector de la empresa. Los indicadores son capacidad de integración; es la virtud que presenta los trabajadores en la participación proactiva en el área en el cual se desempeña. La segunda dimensión es Liderazgo de labores en conjunto, es el proceso de realización de un grupo, convirtiéndolo en un equipo integrado cuyo objetivo es alcanzar la productividad en la empresa.

Finalmente, la última dimensión es compromiso institucional, es la capacidad enmarcada en el ámbito laboral, dentro de la calidad del trabajo del personal. Además, es el compromiso, responsabilidad y fidelidad a la institución del cual se desempeña. Los indicadores son nivel de compromiso, es la lealtad laboral que presenta el trabajador en la empresa donde se desenvuelve. Desde el punto de vista axiológico es considerada un valor personal agregado para el logro de un objetivo en el área donde se desenvuelve. La segunda dimensión es asumir responsabilidades, es la encargatura laboral según el perfil del idóneo que debe presentar el trabajador, donde los jefes de área tienen una consideración según el desempeño del mismo (26).

Existen cinco cualidades principales que llevan a un buen desempeño en el trabajo a lo largo de una carrera(28): (i) Capacidad de aprender, un arreglo particular de información que cada representante debe obtener para ser fructífero en su trabajo; Ya sea para aprender información especializada, ciclos de trabajo explícitos o cómo explorar adecuadamente en la asociación, tener la opción de asegurarla y prepararse para la acción rápidamente es excepcionalmente atractivo para la mayoría de las asociaciones. (ii) Aplicación, es un atributo de carácter que envuelve numerosas cualidades atractivas para las asociaciones. Las personas que tienen una alta aplicación son confiables y confiables. (iii) Habilidades interpersonales, consiste en que el trabajador sea parte de un u equipo de trabajo. Los empleados necesitan trabajar con otras personas en su equipo y en todos los departamentos. Además, tenemos a (iv) Adaptabilidad, consiste en que los trabajadores se adapten a nuevos cambios, y que estos puedan hacer frente a las dificultades que se presenten y se mantengan al día con las exigencias de su trabajo. (v) Integridad, consiste en que los trabajadores tomen las decisiones correctas y busquen el mejor interés para la organización.

La teoría cumplimiento de las normas Materno fetales del personal de enfermería establecidos por el ministerio de salud pública(29), son las prácticas clínicas y las estrategias fundamentales esenciales para que los proveedores de bienestar brinden una consideración conveniente, protegida y convincente a las mujeres que solicitan atención en clínicas, instalaciones materno-infantiles y unidades de bienestar, a fin de promover el desarrollo típico del embarazo, prevenir complejidades y reconocerlas correctamente. a tiempo para la administración oportuna cuando ocurran. El objetivo de la norma es contribuir a la disminución de la mortalidad y la tristeza materna y neonatal mediante la ejecución de las mejores prácticas que dependen de pruebas lógicas actualizadas para prevenir y supervisar de manera satisfactoria y oportuna las complejidades obstétricas y neonatales que ponen en peligro el bienestar y la seguridad. vida de la dama y su bebé o infante.

La razón de esta guía es desarrollar las medidas y reglas para evaluar y cuidar la fuerza de las mujeres embarazadas, parturientas y con depresión posparto

mediante la estandarización de ensayos de bienestar que han demostrado ser más seguros, más viables, más productivos y más asequibles. , que se puede aplicar en fundaciones con un límite de meta inferior, permitiendo la verbalización con niveles de límite de meta más destacables que estén equipados para atender las confusiones que se derivan de esta consideración para lograr una disminución de la tristeza y mortalidad materna y perinatal (30).

El principal estándar que se debe cumplir es el recogimiento - avivamiento infantil (31), donde la higiene de manos debe tener una duración de 2 minutos, antes de tener contacto con el neonato para su evaluación. Donde se debe evaluar constantemente.

En ese momento aplique gel de licor al 70%. La segunda norma es atender al recién nacido de manera inmediata. De igual forma otro sistema de protección son los antojos de la boca y las secreciones nasales, es decir, por donde sale la cabeza del niño, el experto succiona la boca y la nariz para vigorizar la respiración (32). Algunos bebés aparecen en escena con una cantidad excesiva de líquido en los pulmones. Si el llanto del niño se fortalece mediante toques y caricias en la espalda, permite que el líquido suba para luego poder succionarlo por la boca y la nariz. El tercer método limpia la sustancia de las partes restantes de sangre y líquido amniótico y se vuelve a succionar la boca para liberar las rutas de aviación de cualquier descarga que obstaculice la ruta de aviación. La cuarta metodología es evaluar el apgar en el minuto principal, si el niño no capta el momento primario, se deben realizar estimaciones de avivamiento.

La quinta metodología es la limpieza y contrarrestar la mala temperatura (32), es fundamental mantener el nivel de calor interno del bebé; Los recién nacidos que soportan caídas controladas en el nivel de calor interno pueden crear problemas metabólicos. El sexto método es el refuerzo o ligadura del cordón umbilical, donde el especialista coloca al bebé con la cabeza marginalmente más baja que el resto del cuerpo de la madre (para recuperar la cantidad de sangre que razonablemente podría esperarse del bebé) y sujetar el cordón umbilical. cuerda con dos cinchas de unos 5 cm. Desde la región media del bebé y luego corte la cuerda entre ellos.

La siguiente pauta es el cuidado infantil intercede, donde se seguirá la metodología acompañante, la primera es la consideración del cordón umbilical (33), comprende la limpieza completa para prevenir la contaminación, el sistema posterior es el cribado de la orina y la primera limpieza, El 92% de los bebés orinan y vacían el tracto digestivo (la salida principal se llama meconio) en las primeras 24 horas, muchos lo hacen en la sala de transporte. Es imperativo registrar el tiempo y la presencia de la defecación y si el bebé está orinando bien. El sistema subsiguiente se lava. Cuando la temperatura del niño se equilibra, puede lavarse inesperadamente. La tercera metodología es obtener la vacuna contra la hepatitis B; antes de un año y medio se indiquen dosis extra.

Como la cuarta técnica es el uso de la inmunización BCG (34), se aplica al cuarto día de nacimiento y que tiene un peso superior a los 3000gr. La quinta metodología consiste en pasarlo a un bol, que es la conveniencia conjunta para empezar a cuidar y conectar el cuerpo temprano. El sexto método es cuidar, consiste en ofrecer sugerencias a las mamás de que la lactancia materna es siempre la decisión más adecuada; Podemos afirmar que la leche materna es el principal alimento extraordinariamente ajustado a las necesidades de los lactantes. En el momento en que esto sea inimaginable, se seleccionará la lactancia falsa. La séptima técnica es el inicio de la lactancia (26), donde el asistente le informa a la madre que la lactancia comenzará en algún lugar en el rango de 3 y 6 horas después del nacimiento sin permitir más de 12 horas después del parto. La octava estrategia es informar a las mamás sobre los puntos focales nutritivos de la leche materna y sus segmentos saludables. La novena metodología son las preferencias inmunológicas, la disposición relacionada con el estómago del bebé es una posible entrada para las enfermedades.

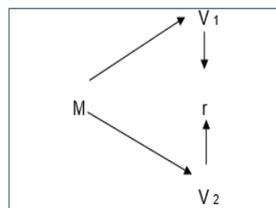
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo(35), el cual permitió recaudar información de ambas variables. Es decir, la presente investigación fue cuantitativa porque los resultados obtenidos mediante la recolección de datos, fueron procesados mediante las herramientas estadísticas. El tipo de investigación fue aplicada (36), buscó generar conocimiento con la aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Es decir, dimos una solución al tema planteado ya que se identificó el problema del desempeño laboral y el cumplimiento de las normas maternas fetales.

El diseño fue correlacional (37), no exploratorio en la que un analista estimó dos factores. Transversal, se caracteriza como una especie de exploración observacional que desglosa la información de los factores recopilados a lo largo de un período de tiempo indefinido en una población de ejemplo o un subconjunto predefinido. Es decir, para el surtido de información, se realizó un estudio en un momento específico, y sin control por parte del especialista.

Esquema 1: Diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra del personal

V1: Desempeño laboral

V2: Normas materno fetales

r: Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

La variable uno es desempeño laboral, que se define conceptualmente como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (26).

Variable cualitativa

Dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional.

Variable 2: Normas materno fetales

Se definen como la complejidad en los cuidados de enfermería, necesidades o problemas de salud(31), cambios estructurales en el sistema de atención, perspectivas profesionales, desarrollo científico y tecnológico, disparidad en procedimientos, exige una normalización, instrumento imprescindible para el desarrollo personal y profesional.

Variable cualitativa

Dimensiones: recepción del recién nacido y cuidados del recién nacido.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, es un grupo de unidades de las que necesita adquirir datos sobre los que producirá fines (38). El universo o población puede estar compuesto por individuos, criaturas, registros clínicos, nacimientos, ejemplos de centros de investigación, percances callejeros, entre otros (39). La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que cumplan con los criterios de selección.

Criterios de inclusión

Son normas o parámetros que tiene un sujeto de estudio para considerar su participar en una investigación (sexo, edad, nivel socioeconómico entre otros) estas normas no son estandarizadas, sino que son particulares para cada caso (40). En este caso los criterios de inclusión fueron el personal de enfermería que labora en el hospital mayor e igual a 2 años hasta 5 años, personal de enfermería con tercer nivel de educación y cuarto nivel, y personal de enfermería que firme el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión (39), son características que tiene el sujeto u objeto de estudio y que, aun cumpliendo con los criterios de inclusión, pueden alterar las variables planteadas en la investigación, en consecuencia, no es elegible en el estudio. Para la investigación se tomó en cuenta personal de enfermería

que labora menos de 2 años, no incluye al auxiliar de enfermería, personal que no firme el consentimiento informado.

Muestra

La muestra (40) es un subconjunto de componentes que tienen un lugar con ese conjunto caracterizado en sus atributos que llamamos población; en este caso la muestra será las 40 enfermeras que laboran el área de ginecología, 25 de ellas son nombradas dentro del hospital, 4 de ellas presenta con un horario de 3 pm a 11 pm, 7 tienen más de 6 años de servicio en el hospital, y 4 su estado civil solteras.

Muestreo

El muestreo (41), es una herramienta de la investigación cuya capacidad es descubrir qué parte de una población o universo debe analizarse para hacer inducciones al respecto. Para la investigación se utilizó un muestreo censal, porque utilizaremos el número total de la población.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Las estrategias se utilizan para recopilar datos, comprenden la utilización de una increíble variedad de procedimientos e instrumentos que pueden ser utilizados por el experto para crear marcos de datos, que pueden ser reuniones, revisiones, encuestas y percepciones. Mediante gráficos, y así sucesivamente (42). Para el examen, el procedimiento a utilizar fue la revisión.

Instrumentos

El instrumento es la encuesta (43) es un registro compuesto por un conjunto de consultas que deben redactarse de manera inteligente y coordinarse, secuenciarse y organizarse mediante un arreglo específico, para que sus respuestas puedan ofrecernos todos los datos importantes. Para recolectar la información se construyeron dos cuestionarios; el primero evalúa la variable desempeño laboral y estuvo compuesto por un total de 30 preguntas relacionadas a las dimensiones de la variable en cuestión; distribuidos de la siguiente manera, 11 ítems para la dimensión calidad de trabajo, 6 para la dimensión responsabilidad, 9 para la dimensión trabajo en equipo, 5 para la

dimensión compromiso institucional, cuya escala utilizada fue Likert con un puntaje del 1 al 5. Donde 1 significa nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

El segundo instrumento relacionado al cumplimiento de las normas materno fetales estuvo conformado por 20 ítems vinculados a sus dimensiones. Para la dimensión recepción del recién nacido estuvo conformada por 7 preguntas, mientras que para la segunda dimensión estuvo conformada por 13 preguntas. Cuya escala a utilizar será Likert con un puntaje del 1 al 5; donde, 1 significa nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Validez y confiabilidad

La validez, hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado (44). Para la validez de los instrumentos, se solicitó a tres jueces expertos en el tema de gestión de salud, poder evaluar los instrumentos, que fueron plasmados en una cartilla de validación, donde pudieron evidenciar que las preguntas están acorde a las dimensiones de cada de las variables, y de esta manera dar su aprobación.

Tabla N°1. *Validación de instrumentos*

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
1	Mg.	Flor de María Mogollon Torres	Aplicable

Fuente: Ficha de validez de experto

Confiabilidad (45), se refiere al grado de precisión o exactitud de la medición, al nivel de exactitud o precisión de la estimación, ya que en caso de que apliquemos consistentemente el instrumento a un tema o artículo similar, se obtienen resultados similares. Para descubrir la confiabilidad, se aplicó un dispositivo a 10 compañeros de equipo, para esta situación asistentes que laboran en la clínica.

3.5. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos está constituido por la disposición de pasos o etapas que se completan dependiendo del seguimiento, obtención y surtido de la información importante para lograr los destinos planteados en la investigación (46). Una vez recolectada la información, es importante coordinarla, agruparla y resumirla de manera adecuada, de manera que se permita un examen superior de los datos adquiridos (47).

El presente estudio de investigación presenta un procedimiento direccionado (inicio a fin), y se detalla en:

En primer lugar, se identificó el contexto del problema, que surge dentro del Hospital Baba Los Ríos. En segundo lugar, después de evidenciar la realidad problemática se estableció las variables concatenadas a las líneas de investigación de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo. En tercer lugar, se determinó el enfoque investigativo, por medio de diversas técnicas e instrumentos de recolección de data. En cuarto lugar, se solicitó el permiso respectivo a la dirección del Hospital Baba Los Ríos, para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación. Además, se les informó a los participantes que el desarrollo de los instrumentos será confidencial, con la finalidad de no perjudicar al participante.

3.6. Método de análisis de datos.

La investigación dentro de la exploración es el ciclo que comprende completar las técnicas a las que el analista debe presentar los datos recolectados para lograr los objetivos de la investigación (48).

Los análisis estadísticos que se utilizaron en la presente investigación fue la herramienta descriptiva e inferencial. Las mediciones estadísticas donde se utilizará la herramienta estadística SPSS versión23.

3.7. Aspectos éticos

La ética, parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre, está presente en toda forma de actuación humana (49). Para este estudio, se eligió a los aspectos éticos, fundamentados en los principios éticos(50), son:

El respeto a las personas, es decir, el trato de respeto a los participantes, protegiendo su identidad, hacerla sentir que actúan por fines en común y propósitos de vida. Así mismo, darle la condición de independientes, para que su juicio crítico sea el sustento de su propia decisión, aun cuando sea contraria a la de los demás. La beneficencia, en la medida que garantiza su protección integral, como acto prioritario, antes que la satisfacción de la tercera persona en búsqueda de información.

La justicia, debido a que, es parecido a ecuanimidad o equilibrio, por ello, cada persona debe ser tratada con equidad y sin discriminación de ningún tipo o rasgo social, económico o étnico. Por lo tanto, la información es tratada con total anonimato, en el compromiso voluntario del investigador en proteger su identidad.

IV. RESULTADOS

En el presente trabajo planteo como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral con el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020, así como también dentro de los objetivos específicos se planteó un total de cuatro que corresponden a determinar la relación de cada una de las dimensiones del desempeño laboral (calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional) con el cumplimiento de las normas materno fetales; además cada una presenta una hipótesis específica.

A continuación, se presentan los resultados encontrados en esta investigación

Tabla 2. Nivel del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020

Niveles	N°	%
Bajo	5	12,5
Medio	15	37,5
Alto	20	50,0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento de desempeño laboral aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador

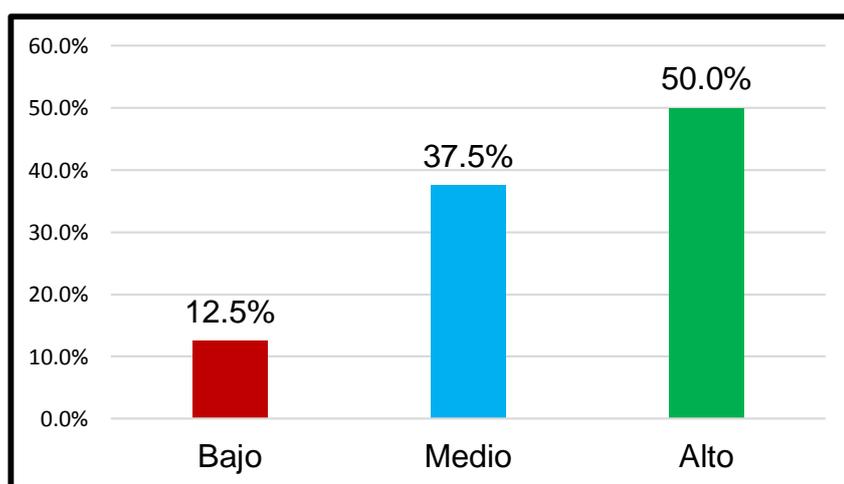


Figura N°1. Nivel del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.

Según la tabla 2 y figura 1 respecto al nivel de desempeño laboral, la mayor parte del personal de enfermería 50,0% tienen un nivel de desempeño alto y un mínimo

porcentaje 12,5% tienen un nivel de desempeño bajo, mientras que el 37,8% del personal de enfermería tiene un nivel medio de desempeño laboral.

Tabla 3. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Calidad de trabajo	5	12,5	12	30,0	23	57,5
Responsabilidad	5	12,5	7	17,5	28	70,0
Trabajo en equipo	5	12,5	22	55,0	13	32,5
Compromiso Institucional	5	12,5	25	62,5	10	25,0

Fuente: Instrumento de desempeño laboral aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador

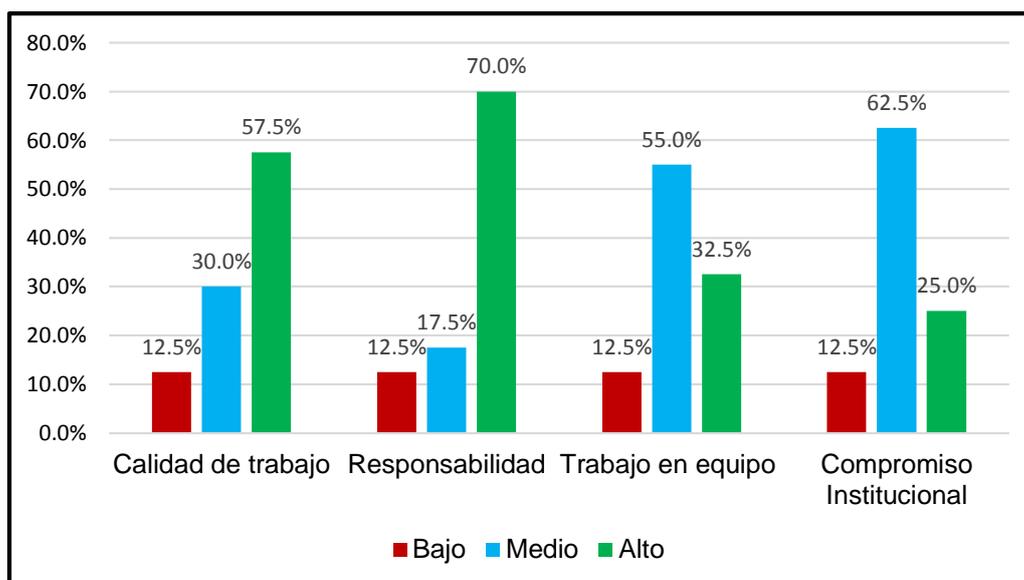


Figura N°2. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020

Evaluando la tabla 3 y figura 2, respecto a las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería se muestra que el mayor porcentaje es del 70,0% a un nivel alto en la dimensión responsabilidad, seguido de la calidad de trabajo, sin embargo, más de la mitad 62,5% presentan un nivel medio respecto a la dimensión compromiso institucional y 55,5% en la dimensión trabajo en equipo.

Tabla 4. Nivel del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020

Niveles	N°	%
Deficiente	5	12,5
Regular	15	37,5
Bueno	20	50,0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento de desempeño laboral aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador

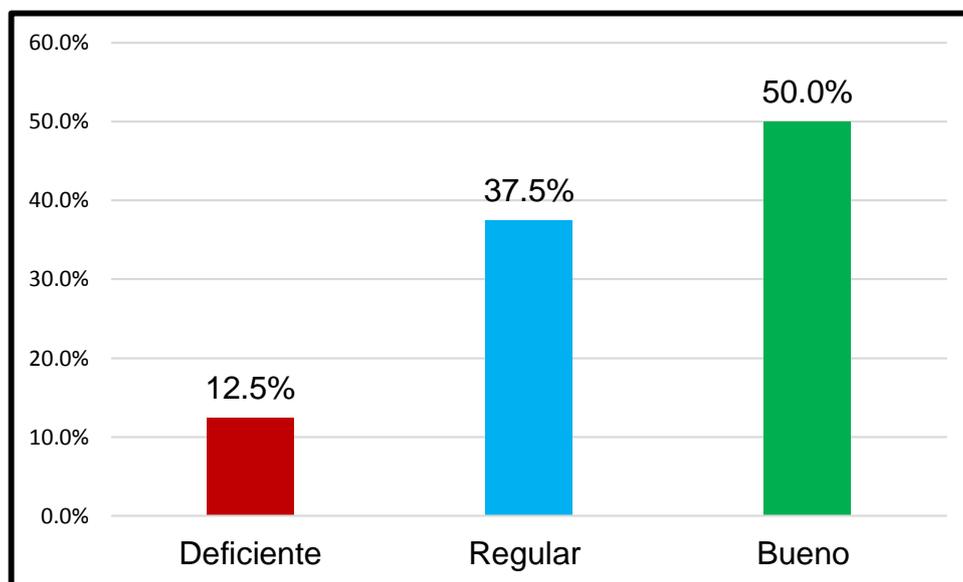


Figura N°3. Nivel del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020

Según la tabla 4 y figura 3 respecto al nivel de cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería, la mayor parte del personal de enfermería 50,0% de las enfermeras muestran un nivel de cumplimiento de las normas bueno; seguido del 37,5% que muestran un nivel regular y un nivel mínimo porcentaje 12,5% tienen un nivel de cumplimiento de normas bajo.

Tabla 5. Nivel de las dimensiones del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno	
	N°	%	N°	%	N°	%
Recepción del Recién Nacido	5	12,5	18	45,0	17	42,5
Cuidados del Recién Nacido	7	17,5	8	20,0	25	62,5

Fuente: Instrumento del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.

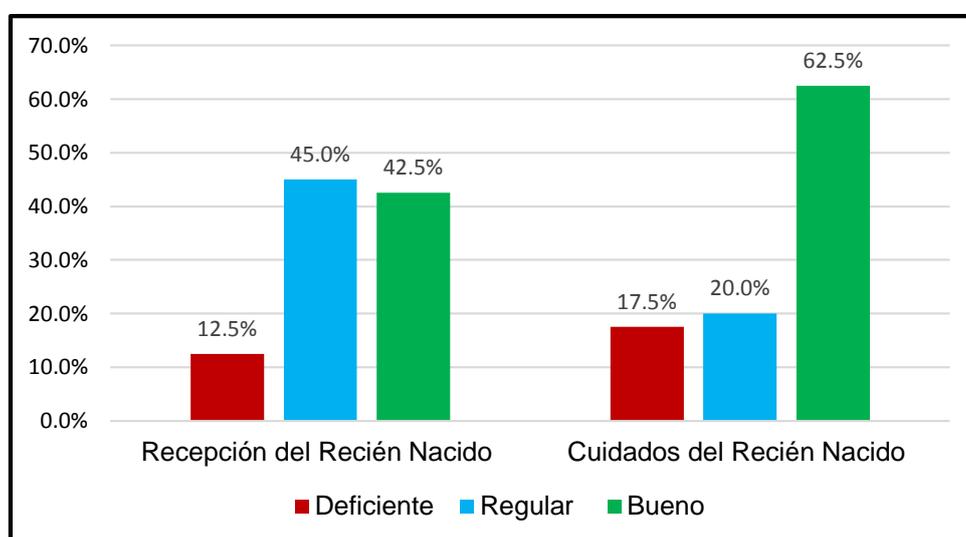


Figura N°4. Nivel de las dimensiones del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.

Evaluando la tabla 5 y figura N°4, respecto a las dimensiones del cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería se muestra que el mayor porcentaje es el nivel bueno con el 62,5% en la dimensión cuidado del recién nacido; seguido del 42,5% en la dimensión recepción del recién nacido; sin embargo, el nivel regular es representativo con 45,0% en la dimensión recepción del recién nacido.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020.

Hipótesis general:

H₁: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas maternas fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

H₀: No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

Tabla 6. *Correlación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020*

			Desempeño Laboral	Cumplimiento de Normas
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cumplimiento de Normas	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador

Interpretación

En la tabla 6 se observa, la correlación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de normas; en la prueba de correlación de Rho de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,776 (correlación considerable y positiva) y un p – valor obtenido de 0,000; el cual es menor al p – valor tabulado de 0,05 , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo que significa que, existe una relación significativa entre el desempeño

laboral y el cumplimiento de las normas maternas fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la calidad de trabajo con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe correlación significativa entre la calidad de trabajo con las normas maternos fetales del personal de enfermería.

H₀: No existe correlación significativa entre la calidad de trabajo con las normas maternos fetales del personal de enfermería.

Tabla 7. *Correlación entre la calidad de trabajo y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020*

			Calidad de trabajo	Cumplimiento de Normas
Rho de Spearman	Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cumplimiento de Normas	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador

Interpretación

En la tabla 7 se observa, la correlación entre la calidad del trabajo y el cumplimiento de normas; en la prueba de correlación de Rho de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,765 (correlación considerable y positiva) y un p – valor obtenido de 0,000; el cual es menor al p – valor tabulado de 0,05 , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo que significa que, existe una relación significativa entre la calidad de trabajo con las normas maternos fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

Objetivo específico 2: Demostrar la relación entre la responsabilidad con las normas Materno Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos.

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de personal de enfermería.

H₀: No existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de personal de enfermería.

Tabla 8. *Correlación entre la responsabilidad y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020*

			Responsabilidad	Cumplimiento de Normas
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cumplimiento de Normas	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador

Interpretación

En la tabla 8 se observa, la correlación entre la responsabilidad del trabajo y el cumplimiento de normas; en la prueba de correlación de Rho de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,863 (correlación considerable y positiva) y un p – valor obtenido de 0,000; el cual es menor al p – valor tabulado de 0,05 , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo que significa que, existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de personal de enfermería del Hospital Baba.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre trabajo en equipo con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

Hipótesis específica 3:

H₁: Existe correlación significativa entre trabajo en equipo con las normas maternos fetales del personal de enfermería.

H₀: No existe correlación significativa entre trabajo en equipo con las normas maternos fetales del personal de enfermería.

Tabla 10. *Correlación entre el trabajo en equipo y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020*

			Trabajo en equipo	Cumplimiento de Normas
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cumplimiento de Normas	Coefficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador.

Interpretación

En la tabla 10 se observa, la correlación entre el trabajo en equipo y el cumplimiento de normas; en la prueba de correlación de Rho de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,848 (correlación considerable y positiva) y un p – valor obtenido de 0,000; el cual es menor al p – valor tabulado de 0,05 , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo que significa que, existe correlación significativa entre trabajo en equipo con las normas maternos fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre el compromiso institucional con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

Hipótesis específica 4:

H₁: Existe relación significativa entre el compromiso institucional y las normas Maternos Fetales del personal de enfermería.

H₀: No relación significativa entre el compromiso institucional y las normas Maternos Fetales del personal de enfermería.

Tabla 11. *Correlación entre el compromiso institucional y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos - Ecuador, 2020*

			Compromiso institucional	Cumplimiento de Normas
Rho de Spearman	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cumplimiento de Normas	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería del Hospital Baba – Ecuador

Interpretación

En la tabla 9 se observa, la correlación entre el compromiso institucional y el cumplimiento de normas; en la prueba de correlación de Rho de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,756 (correlación considerable y positiva) y un p – valor obtenido de 0,000; el cual es menor al p – valor tabulado de 0,05 , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa, lo que significa que, existe relación significativa entre el compromiso institucional y las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación permitió evidenciar el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales en el Hospital Baba Los Ríos, lo cual permite determinar el compromiso, la identidad y el entendimiento de lo que ocurre realmente en el establecimiento de salud, para asegurar que la gestión en el nosocomio sea óptima, garantizando reducir los indicadores negativos y mejorar la salud de la población en un marco de responsabilidad y desarrollo social.

La discusión empieza con el análisis del objetivo general que consistió en determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería, en la tabla N°6. Los resultados encontrados nos muestran que, a través de la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación positivo cuyo valor fue de 0,776. Estos resultados reflejan que, en cuanto mayor es el cumplimiento de las normas materno al momento de recibir al recién nacido, mayor será el desempeño de cada una de sus funciones. También tendrá una calidad de trabajo adecuada, un mayor índice de responsabilidad en sus funciones y un mejor trabajo en equipo. Estos resultados se contradicen con Gordón I. (2); el aumento de muertes neonatales incrementa progresivamente por falta de compromiso que presenta el personal de salud. Adicionalmente, por el incumplimiento de las normas maternas fetales y falta de infraestructura en el hospital, repercute directamente en el desempeño del personal. Además, se comparó con un estudio realizado en Perú (4), donde se evidenció, que el profesional de enfermería presenta un desempeño inadecuado, porque muchos de ellos se muestran incómodos, estresados e impacientes, generando malestar en la atención que recibe el paciente. Por lo mencionado, podemos establecer que el cumplimiento de los indicadores, depende básicamente de la organización de los servicios, así como del seguimiento que realicen los directivos para un desempeño óptimo de su personal a cargo. Estos resultados se basaron en la teoría de Mondy W., que define al desempeño como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Precizando que el desempeño en el personal de salud es un componente fundamental

para los centros hospitalarios, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia que surge dentro la organización. Proceso envuelve la misión, la visión, la cultura autoritaria y las habilidades laborales de los puestos. La ejecución competente es la conducta genuina o el liderazgo del especialista o suplente para cumplir con sus obligaciones o compromisos intrínsecos a un trabajo. Es lo que realmente hace, no lo que se da cuenta de cómo hacerlo. Esto incorpora emprendimientos especializados, planificación especializada además de conocimiento recopilado, competencia en las elecciones, fluidez en la ejecución de estrategias y grandes conexiones relacionales, entre otros. Es más, es importante considerar las condiciones de trabajo, tan próximas a las del hogar, que son concluyentes en la naturaleza de la ejecución, y en las que es importante extenderse al examinar los resultados evaluativos, para decidir sobre los temas distinguidos, cuáles requieren opciones autorizadas, administrativas o preparatorias. El Ministerio de Salud del Ecuador (29) informa que las Normas y Protocolos para la Atención Materna y Neonatal, incluyendo la Guía de Atención al Parto Culturalmente Adecuado y el Manual de Estándares e Indicadores para mejorar la naturaleza de la consideración materna y neonatal, dispuestos dentro del estructura del Plan para la Reducción Acelerada de la Muerte Materna y Neonatal, son el resultado de un trabajo participativo intra e interinstitucional de muchos expertos en bienestar, quienes han aportado con extraordinaria afectación, increíble metodología pulida y moral significativa, bajo la iniciativa y autoridad del MSP y el amplio acuerdo adelantado desde el Consejo Nacional de Salud.

Con respecto al análisis del primer objetivo: Identificar la relación entre la calidad de trabajo con las normas Materno Fetales del personal de enfermería. Los resultados obtenidos en la tabla N°7, donde, a través de la prueba estadística arrojaron un valor de 0.765. Es decir, el personal de enfermería realiza una atención oportuna, libre de riesgos y segura al recién nacido, impidiendo la presencia de complicaciones futuras, por medio de un trabajo responsable, en el tiempo establecido y cumpliendo con las normas materno fetales. Estos resultados guardan relación con Quispi R. et al (16), obteniéndose que el 75% del personal enfermero revisa la historia clínica,

coordina con antelación los insumos, equipos y medicamentos requeridos para brindar una buena atención al momento del nacimiento del RN, evidenciado conocimiento sobre las normas materno fetales. Estos resultados coinciden con Cantillo J. y Alvarado M. (18), quien concluyó que, el personal de enfermería, en su mayoría, cumple con las guías de atención tanto en el preoperatorio, postoperatorio y puerperio inmediato, no obstante, se debe realizar capacitaciones constantes para que el personal, que desconoce dichas normas, el cual repercute de manera negativa en el desempeño laboral. Estos resultados se refuerzan con la teoría de Chiavenato. (21), quien refiere que el desempeño laboral consiste en la eficacia del personal dentro de las organizaciones. Lo cual, es necesaria para el desempeño óptimo de los trabajadores

En relación al segundo objetivo: Demostrar la relación entre la responsabilidad con las normas materno fetales, en la tabla N°8, se evidenció que existe una correlación alta, cuyo valor fue de 0.863. Es decir, el personal de salud asume con responsabilidad sus funciones, mantiene informada a la jefa encargada del servicio de neonatología, informa de manera adecuada y oportuna, las incidencias durante su servicio clínico, afronta con responsabilidad situaciones y problemas infrecuentes. Donde, a mayor responsabilidad de sus funciones, más alta será el desempeño laboral de sus funciones materno fetales. Estos resultados son contradictorios con Escalante L. y Zapatel N. (12); cuyos resultados evidenciaron que el 64% del profesional de enfermería se interesa capacitarse y un 81% señala que la jefa de área no los motiva, ni los capacita generando un clima de inestabilidad laboral, repercutiendo en un deficiente cumplimiento de sus funciones.

Se comparó con otro estudio realizado por Parrales A. y Avilés K. (20), los resultados fueron que el 75% del personal de enfermería cumple con las normas establecidas por el centro de salud. Donde el pilar fundamental del personal de salud dentro del establecimiento de salud es preponderante y se centra en el cuidado minucioso del neonato. Se contrastó teóricamente con Ministerio de Salud- Ecuador; quien informa que la coherencia con los estándares materno-fetales son prácticas clínicas y sistemas fundamentales

importantes para que los expertos en bienestar brinden consideración oportuna, segura y viable a las mujeres que solicitan atención en clínicas médicas, centros materno-juveniles y unidades de bienestar, para avanzar en el desarrollo ordinario del embarazo, prevenga las confusiones y distingalas justo a tiempo para una administración conveniente cuando ocurran. El objetivo de la norma es contribuir a la disminución de la mortalidad y la tristeza materna y neonatal mediante la ejecución de las mejores prácticas que dependen de pruebas lógicas actualizadas para prevenir y supervisar de manera suficiente y oportuna los enredos obstétricos y neonatales que ponen en peligro el bienestar y la seguridad. vida de la dama y su bebé o infante.

Se analiza el tercer objetivo específico: Establecer la relación entre trabajo en equipo con las normas Materno Fetales del personal de enfermería del hospital Baba, en la tabla N°10, donde mediante la aplicación de la Rho de Spearman arrojó una correlación de 0,848. Donde el trabajo en equipo en el hospital es regular, evidenciando que la mitad de personal colabora de manera momentánea en la solución de emergencias que presentan durante su hora de trabajo, también el personal demuestra poca disposición de un trabajo colaborativo, generando un incumplimiento en los objetivos o metas propuestas en el nosocomio. Todo genera un clima regular poco agradable sin empatía entre los mismos profesionales afectando su desempeño laboral. Estos resultados son similares al problema que surge en el hospital Enrique Garcés (11), donde se evidencia un bajo desempeño, debido a las largas horas de trabajo, existiendo falta de compañerismo al momento de desempeñar su función dentro del área que labora. Por lo cual, las enfermeras no comparten sus saberes o experiencias vividas en su área laboral, impidiendo un mejor desempeño y una mejora significativa en la atención de las gestantes. Estos resultados, también se asemejan con Rojas O. (15), cuyos resultados obtenidos fueron, que el 54,2% de ellas presentan un nivel medio en relación al desempeño, mientras que el 29,2% tienen presentan un desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto, debido que existe un ambiente laboral desfavorable, existiendo una carencia de apoyo mutuo. Se concluyó, que existe una correlación positiva y moderada, entre el desempeño laboral y la motivación de las enfermeras que laboran en

el hospital. Es decir que, si existe un clima laboral poco armonioso, carente de ayuda entre compañeros falta de comunicación asertiva, causando en el personal un desempeño irregular generando en el gestante malestar, fastidio, inseguridad entre otros. Estos resultados se basaron en la teoría de Chiavenato I. (22), quien afirma que el trabajo consiste en evidenciar un trabajo mancomunado, donde la confianza para el desempeño de sus funciones genere productividad del área o sector de la empresa. La importancia de un trabajo en equipo ha pasado de ser un tema relacionado con la investigación del cerebro y la autoconciencia a ser quizás los componentes más aplicables en las regiones, por ejemplo, asuntos financieros, negocios los ejecutivos, o asociación empresarial. Actualmente la colaboración se estima como una de las claves del logro en todas las organizaciones y esto es así por el hecho de que ninguna organización puede lograrlo sin un trabajo conjunto, ya que la viabilidad de cualquier asociación depende de un trabajo decente planificado de cada uno de sus individuos.

Finalmente, se analiza el cuarto objetivo específico: Identificar la relación entre el compromiso institucional con las normas Materno Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, en tabla N°11, se observó que mediante la prueba Rho de Spearman arrojó una confiabilidad de 0.756 siendo una correlación fuertemente positiva, rechazándose la nula y aceptándose la alterna. Además, se mostró que 62.5% se sienten mediamente identificados con la institución, y solo el 25% evidencian lo contrario; es decir muchos de ellos desconocen y la visión del servicio en la que laboran; se sienten poco identificados con la institución, existe poca perseverancia de parte del personal de enfermería. Estos resultados se contrastan Espinosa A. (4), quien afirma que los factores que afectan el desempeño laboral dentro de un hospital, es la indisciplina en el grupo de profesionales y trabajadores asistenciales, el cual generan conflictos y arruinan el clima laboral. Además, el personal de salud no se identifica con su institución generando inestabilidad en el clima laboral, riñas con sus demás compañeros de trabajo y miembros del equipo de gestión; productividad que se mantiene y no avanza en términos cuantitativos significativos, lo cual se ve reflejada en la mala atención que recibe el paciente. Estos resultados se contrataron con Soplá V. (13), quien

concluyó que el 77,8% tiene regular desempeño laboral, mientras que el 19,4% presentan un deficiente desempeño, y solo 2,8% presentan un buen desempeño laboral, uno de los factores que predominó en el hospital 1, fue que, un gran número de profesionales se sienten identificados con su institución, originando que cada uno de los profesionales cumplan una labor eficiente atendiendo y resolviendo necesidades que se presentan en su área de trabajo. Finalmente se concluyó que existe diferencia significativa entre la competencia profesional de los profesionales de enfermería del hospital 1 y del hospital 2, siendo mejor en los profesionales de Utcubamba. Finalmente se contrastó con la teoría de Chiavenato I., donde afirma que, el compromiso institucional es la capacidad enmarcada en el ámbito laboral, dentro de la calidad del trabajo del personal. Además, es el compromiso, responsabilidad y fidelidad a la institución del cual se desempeña. El compromiso institucional es relevante porque

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe una correlación fuertemente positiva entre calidad de trabajo y las normas maternas fetales del personal de salud.
2. En cuanto al segundo objetivo específico, se concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad con la variable materno fetales del personal de enfermería, aceptándose la hipótesis alterna.
3. En cuanto al tercer objetivo específico, se concluyó que existe una correlación fuerte positiva entre el trabajo en equipo con las normas materno fetales del personal de enfermería., rechazándose la hipótesis nula.
4. En cuanto al cuarto objetivo, se concluyó que existe una correlación de fuerte positiva entre el compromiso institucional y las normas maternas fetales del personal de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos del hospital Baba, fortalecer las competencias de los trabajadores de salud en atención materna neonatal por medio de capacitaciones constantes, para incrementar el nivel de desempeño laboral, asegurando así, que se brinde una atención integral que contribuya a reducir la morbimortalidad.

A los directivos del hospital Baba, se recomienda sensibilizar e involucrar a los trabajadores para que se cumpla las normas Materno fetales con responsabilidad y criterio profesional.

Se recomienda al personal de salud, capacitarse para el fortalecimiento de competencias en atención materna neonatal, donde se evidencie una actitud proactiva en praxis personal. Además, vincular su experiencia laboral para una atención integral en equipo, con un enfoque para la solución de riesgos obstétricos.

Se recomienda al personal poner en práctica la misión y visión, para fortalecer su identidad e identificación con el hospital Baba. Demostrando eficiencia y eficacia en su praxis laboral.

REFERENCIA

1. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educ Med Super.* 2010 [citado 22 May 2015];24(3):387-417. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000300011&lng=es
2. Valbuena L, Aceros A. Diagnósticos de enfermería presentes en un recién nacido pretérmino con múltiples comorbilidades. 2017;19(1):15. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/1452/145249416009.pdf>
3. Gordón I. La CSS reporta la muerte de 21 neonatos en julio [Internet]. *La Estrella de Panamá.* 2018 [citado 20 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.laestrella.com.pa/nacional/180808/21-css-muerte-reporta-neonatos>
4. Quintana DQ, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)* [Internet]. [citado 2 de noviembre de 2020];20(1):123-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>
4. Espinosa AE, Expósito MYE. Desempeño profesional de Enfermería en publicaciones colombianas. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 9 de octubre de 2019 [citado 3 de noviembre de 2020];35(3). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2757>
5. Castillo Ávila IY, Beltrán Arteaga A, Barroso Martínez L, López Guzmán A, Sánchez Cabrera A. Desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia). *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm.* 2013; 3(2):27-34.
6. Organización Mundial de la Salud. Mejorar la supervivencia y el bienestar de los recién nacidos [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2018 [citado 20 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/newborns-reducing-mortality>
7. Hernández H. Mortalidad infantil en México: logros y desafíos. 25 [Internet]. 2019;4:14. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000300017
8. Cárdenas L., Velasco C. y Fabela M. Desempeño laboral de enfermería. *Rev Obstetricia de la Universidad Autónoma del Estado de México.* 2016; 9(2):64-70. Disponible:

http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPEÑO_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf.

9. Almarales APO, Yaguna LO. Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en valledupar. *Biociencias* [Internet]. 2019 [citado 3 de noviembre de 2020];14(1):83-99. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7380535>
10. Burneo G, Contenido B, Gonzales R. Atención de enfermería durante el puerperio en un hospital de Machala, Ecuador. 2018;
11. Coello C. La meta de Salud para 2020 es bajar la muerte materna a 36,2 por cien mil nacidos vivos [Internet]. Pastaza es la provincia con mayor registro de muertes maternas. 2019 [citado 20 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/la-meta-de-salud-para-2020-es-bajar-la-muerte-materna-a-36-2-por-cien-mil-nacidos-93473>
12. Díaz D, Pinto S, Lazo M. Causas de defunción en un hospital pediátrico de tercer nivel de atención en Ecuador. 2018;85(6):5. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2018/sp186c.pdf>
13. Troya, C., Padilla, M. Camacho, L. Banavides, L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*. 2020 marzo; 5(1). Disponible en: <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>
14. Moreno L. ECUADOR: PAÍS INEFICIENTE EN SALUD PÚBLICA. Por Tomas Rodríguez León [Internet]. 2018 [citado 3 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://lalineadefuego.info/2018/11/28/ecuador-pais-ineficiente-en-salud-publica-por-tomas-rodriguez-leon/>
15. Pérez-Fonseca M, González-De la Cruz P, Castañón-Eugenio IB, Morales-Herrera KP. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermería*. 2017; 1(1): p. 23-20.
16. Escalante L, Zapatel N. Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca [Internet]. [Cajamarca]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27813/escalante_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Sopla V. CHACHAPOYAS – PERU 2018. :69. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Gastelú P. Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores materno neonatales de la micro red de salud de Bajo Naranjillo [Internet]. [Tarapot]: Universidad César Vallejo; Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45982/Gastel%203%ba_PPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Rojas O. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Albero Sabogal Sologuren, Callao [Internet]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Quizphi R, Yuqui T, Zumba M. Cumplimiento de las Normas y Protocolos del Ministerio de Salud Pública, por parte del personal de enfermería, en la atención del recién nacido, del departamento de gineco obstetricia Cumplimiento de las Normas y Protocolos del Ministerio de Salud Pública, por parte del personal de enfermería, en la atención del recién nacido, del departamento de gineco obstetricia [Internet]. Universidad de Cuenca; 2015. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20556/1/Tesis%20de%20Pregrado.pdf>
21. Quinaluisa M, Rosero M. Relación entre el no cumplimiento de las normas de atención del parto culturalmente adecuado y las complicaciones materno-neonatales. Revista Ecuatoriana de Medicina EUGENIO ESPEJO [Internet]. 2016 [citado 3 de noviembre de 2020];5(7):20-34. Disponible en: <https://revistaeugenioespejo.org/index.php/ree/article/view/6>
22. Cantillo J, Alvarado M. Cumplimiento del personal de enfermería en la atención del parto por cesárea en un hospital materno [Internet]. [Ecuador]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018. Disponible en: <http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/10130/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-461.pdf>
23. Santiago C. Cumplimiento de la normativa de control prenatal en el centro de salud Tipo A “Lican”, provincia Chimborazo. [Internet]. [Ecuador]: Universidad Estatal de Bolívar; 2019. Disponible en: <http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3644/1/SANTIAGO%20RAMIREZ%20CELIA%20PETRONA.pdf>
24. Parrales Á, Avilés K. Cumplimiento de los cuidados de enfermería en la atención de recién nacidos con síndrome de abstinencia en el área de UCIN en un hospital general de la ciudad de Guayaquil. :88. Disponible en:

<http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/14910/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-583.pdf>

25. Mondy W. Administración de recursos humanos [Internet]. México: Pearson; 2010. 514 p. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
26. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. (4):2010. Disponible en: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
27. Menéndez J. Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué [Internet]. El blog de Recursos Humanos de Bizneo: práctico y actual. 2019 [citado 21 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
28. Ramos P. Desempeño laboral [Internet]. Rasgo Latente. 2015 [citado 21 de octubre de 2020]. Disponible en: <http://rasgolatente.es/rendimiento-laboral/>
29. Ministerio de Salud Ecuador. Normas Nacionales Para la Atención Materno-Neonatal. En Ecuador; 2019. Disponible en: <http://www.bvs.hn/Honduras/salud/normas.nacionales.para.la.atencion.mater-no-neonatal.pdf>
30. Ministerio de Salud. Normas y Protocolos para La Atención Prenatal, Parto, Puerperio y Recién Nacido/a de Bajo Riesgo. :88. Disponible en: https://www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=publicaciones-antiguas&alias=163-i-normas-y-protocolo-para-la-atencion-prenatal-parto-puerperio&Itemid=235
31. Ministerio de la Salud Ecuador. Norma para el Cuidado Obstétrico y Neonatal Esencial (CONE) en el Sistema Nacional de Salud. 2013; Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2016/09/Norma-Cone-digital-27-05-14.pdf>
32. Silva C. Recepción y reanimación del recién nacido. Medwave [Internet]. 1 de junio de 2006 [citado 4 de noviembre de 2020];6(05). Disponible en: </link.cgi/Medwave/PuestaDia/APS/1983>
33. Cifuentes J. Examen físico del recién nacido. Medwave [Internet]. 1 de noviembre de 2003 [citado 4 de noviembre de 2020];3(10). Disponible en: </link.cgi/Medwave/PuestaDia/APS/1955>

34. Norma Técnica para la atención del recién nacido. Normarecnac [Internet]. 2018 [citado 4 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://www.saludcolombia.com/actual/htmlnormas/normarec.htm>
35. Bernal C. Metodología de la investigación. Tercera. Colombia: Pearson; 2010. 13 p.
36. Cohen N, Gómez G. Metodología de la investigación ¿Para qué? [Internet]. Argentina: Teseo; 2019. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
37. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica [Internet]. Vol. 2. Ecuador: ESPE; 2018. Disponible en: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
38. Fidiás G. El proyecto de investigación [Internet]. Venezuela: Suplidora Vann; Disponible en: <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
39. López PL. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero [Internet]. 2004 [citado 21 de octubre de 2020];09(08):69-74. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. Montenegro E. POBLACIÓN, MUESTRA, CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN [Internet]. prezi.com. [citado 21 de octubre de 2020]. Disponible en: https://prezi.com/p/fc9tlxxgbqh_/poblacion-muestra-criterios-de-inclusion-y-exclusion/
41. Fernández C, Baptista L. Metodología de investigación [Internet]. Mc Graw Hill; 2006. Disponible en: https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
42. Virginia M. Técnicas e instrumentos de recolección de datos [Internet]. Issuu. 2016 [citado 23 de octubre de 2020]. Disponible en: https://issuu.com/mariavirginia29/docs/tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion
43. García T. El cuestionario como instrumento de investigación/ evaluación. 2012; Disponible en: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
44. Contreras M. Educapuntos: Validez de los instrumentos (ejemplos) [Internet]. Educapuntos. 2015 [citado 23 de octubre de 2020]. Disponible en:

<http://educapuntos.blogspot.com/2015/03/validez-y-confiabilidad-ejemplos.html>

45. ug-dipa. Capítulo 3 : Confiabilidad y Validez de los Instrumentos [Internet]. Educación presentada en; [citado 5 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/ug-dipa/captulo-3-confiabilidad-y-validez-de-los-instrumentos>
46. Rodríguez E. Manual de Metodología de la investigación científica. 2010. Vol. 2 (2). Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_de_investigaciones._1.pdf
47. Del Rio O. El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación. 2011. Vol 4 (4). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/254862769_El_proceso_de_investigacion_etapas_y_planificacion_de_la_investigacion
48. Ramírez F. Manual del investigador. 2013, 5(1): 9. Disponible en: <https://manualdelinvestigador.blogspot.com/2015/05/una-introduccion-al-analisis-en-la.html>
49. Del Castillo D. y Nereida T. La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Vol. 12 (2). Rev. Acta Médica del Centro. Disponible en: <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>
50. Belmont A. Principios éticos. 2012;3(2):13. Disponible en: https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf

ANEXOS
Anexo 1: Instrumentos

Instrumento 1: Desempeño laboral

instrucciones: El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del Desempeño Laboral del profesional de Licenciadas enfermería y tienen como finalidad el proceso de datos para estudio de maestría. Alternativas de evaluación:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

P	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión Calidad del trabajo					
1	Usted considera que en su trabajo trata de cometer menos errores posibles.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
7	Considera usted que va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
8	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
9	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal.					
10	Usted aplica técnicas innovadoras para el ejercicio de sus funciones.					
	Dimensión Responsabilidad					
11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
12	Mantiene a la jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el					

	trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
13	La enfermera de turno transmite información oportuna para el desarrollo de sus funciones.					
14	Usted suele demostrar autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio de neonatología.					
15	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o emergencias en su turno.					
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
17	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.					
18	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
19	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.					
20	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio de Neonatología.					
21	Participo con el equipo de trabajo para cumplir metas comunes, respetando diversos puntos de vista.					
22	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
23	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
24	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
25	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.					
	Dimensión: Compromiso Institucional					
27	Conoce la misión y la visión del servicio de Neonatología.					
28	Presenta un compromiso activo en el ejercicio de sus funciones.					
29	Usted trabaja por el bien común de la institución.					
30	Usted es perseverante en el trabajo, a pesar de las adversidades.					

Instrumento 2: Normas Materno Fetales

Instrucciones: Marque según su lo que corresponda.

Nunca	Casi Nunca	A veces
1	2	3

P	Ítems	1	2	3
	Dimensión: Recepción del recién nacido			
1	Usted realiza una adecuada higiene de manos con jabón o alcohol gel.			
2	Se lava las manos considerando los cinco momentos del procedimiento.			
3	Se Realiza el examen físico visual de la integridad anatómica (detectar malformaciones congénitas evidentes) y del sexo de RN.			
4	Considera que el personal de enfermería conoce los signos de peligro del recién nacido.			
5	Considera que el personal de enfermería conoce los signos de peligro del recién nacido.			
6	1. El personal de enfermería realiza la valoración integral del recién nacido.			
7	Evalúa los signos vitales (FR, FC y coloración).			
8	Realizar antropometría (peso, perímetro cefálico y Talla).			
9	Llena adecuadamente los Datos Generales de identificación de la paciente.			
10	Llena adecuadamente la información complementaria de las casillas: Tensión Arterial, Pulso, Posición Materna, Intensidad de Contracciones, Localización e Intensidad del Dolor).			
11	Administrar 1 mg de vitamina K intramuscular (muslo derecho) en Recién nacido a término (RNT) y 0.5 mg en recién nacido pretérmino (RNPR), para prevenir la enfermedad hemorrágica.			
12	Aplicación ocular de 1 gota de nitrato de plata al 1% o ungüento oftálmico de eritromicina al 0.5% para prevenir conjuntivitis gonocócica			
	Dimensión: Cuidados del recién nacido			
13	RN es secado y cambiado paños húmedos.			
14	Controlar la temperatura ambiental a más de 24°C RN es estimulado durante el secado			
15	Se está aspirando las secreciones oro faríngeas si es necesario con la perilla de goma.			
16	Realiza la asepsia adecuada al recién nacido.			
17	Anota el APGAR en la historia clínica, calculando al minuto y a los cinco minutos resprospectivamente			
18	Realizar cura umbilical con agua y Clorhexidina.			
19	Evalúa la dificultad respiratoria del neonato haciendo el uso del Test de Silverman.			
20	Registra la puntuación de Apgar al minuto y a los 5 minutos.			
21	Se realiza control de signos vitales y lo registra			

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título: Desempeño laboral y cumplimiento de las normas Materno fetales del personal de enfermería del Hospital Baba Los Ríos, Ecuador, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos durante el 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería de Hospital de Baba, Los Ríos – Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas maternas fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas maternas fetales del personal de enfermería del Hospital Baba.</p>		
<p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera se relaciona la calidad de trabajo con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería? ¿De qué manera se relaciona las responsabilidades con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería? ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con las normas Maternos Fetales del personal de la enfermería? ¿De qué manera se relaciona el compromiso institucional con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería? 	<p>Objetivo específico</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la calidad de trabajo con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos. Demostrar la relación entre la responsabilidad con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos. Establecer la relación entre trabajo en equipo con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba, Los Ríos. Identificar la relación entre el compromiso institucional con las normas Maternos Fetales del personal de enfermería del Hospital Baba. 	<p>Mientras que las hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> existe correlación significativa entre la calidad de trabajo con las normas maternos fetales del personal de enfermería. Existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de personal de enfermería Existe correlación significativa entre trabajo en equipo con las normas maternos fetales del personal de enfermería Existe relación significativa entre el compromiso institucional y las normas Maternos Fetales del personal de enfermería. 	<p>Tipo; cuantitativa</p> <p>Diseño: correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>De corte transversal</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población estará conformada por 40 profesionales de enfermería.</p>

Anexo 5: Operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Técnica e Instrumentos
Variable1: Desempeño laboral	Factores positivos que condicionan la actividad planificada y que resultan en agentes satisfactorios del trabajo.	Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa	1	Escala Likert/ Ordinal	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta
			Iniciativa laboral	2,5,6,7,9		
			Metodología coherente	3,4, 8,10		
		Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía.	11, 12,13		
			Capacidad de solución de problemas.	14,15,16		
		Trabajo en equipo	Capacidad de integración	17,18,19, 22,24		
			Liderazgo en labores en conjunto	20, 21,23, 25		
		Compromiso institucional	Identificación con la institución.	27, 28		
			Asumir responsabilidades	29,30		

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Técnica e Instrumentos
Variable 2: Normas Materno Fetales	Se define operacionalmente como prácticas clínicas y procedimientos básicos necesarios para que los proveedores de salud brinden una atención oportuna, segura y eficaz a las mujeres que demanden atención en hospitales. El cuales serán medida a través de las dimensiones recepción del recién nacido y cuidados del recién nacido	Recepción del recién nacido.	Correcto lavado de manos	1, 2	Escala Likert/ Nominal. Siempre A veces Nunca	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta.
			Examen físico	3,4,5, 6,7,8		
			Registro de datos	9, 10		
			Suministra vitaminas	11		
			Prevención de conjuntivitis	12		
		Cuidados del recién nacido	Limpieza y prevención	13 14		
			Secreciones de boca y nariz.	15		
			Limpieza de rostro	16		
			Valoración del Apgar	17		
			Pinzamiento y ligadura del cordón umbilical.	18		
			Evaluación del Silverman Anderson.	19 20		
			Signos vitales.	21		

Anexo 4: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO LABORAL

1. **Autora** : María Belén Bastidas Jerez
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal de enfermería del Hospital
Baba Los Ríos, Ecuador
5. **Administración y Calificación:**
Se administró utilizando formularios virtuales
6. **Consigna**
El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 31 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
7. **Baremación** : Autora
8. **Consistencia Interna**
Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	31

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Además, se puede observar la confiabilidad en cada una de sus dimensiones.

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Calidad del trabajo	.919	10
Responsabilidad	.922	6
Trabajo en equipo	.939	9
Compromiso institucional	.820	6

Mientras que la confiabilidad elemento a elemento es:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	103,00	836,222	,648	,971
P2	103,20	836,622	,966	,970
P3	102,60	826,711	,804	,970
P4	103,70	844,900	,808	,971
P5	104,60	866,933	,347	,973
P6	103,90	832,767	,528	,973
P7	102,00	832,222	,877	,970
P8	102,40	842,489	,754	,971
P9	103,00	831,778	,883	,970
P10	102,50	828,722	,910	,970
P11	102,50	826,056	,836	,970
P12	102,30	830,233	,915	,970
P13	102,00	832,222	,877	,970
P14	102,60	827,156	,898	,970
P15	103,20	836,622	,966	,970
P16	103,70	857,789	,475	,972
P17	103,10	836,100	,969	,970
P18	103,90	844,989	,840	,970
P19	102,10	831,433	,885	,970
P20	102,60	826,489	,853	,970
P21	103,30	836,900	,820	,970
P22	103,30	841,344	,901	,970
P23	103,30	840,456	,673	,971
P24	103,30	838,900	,857	,970
P25	103,70	858,011	,444	,973
P26	104,20	852,622	,702	,971
P27	103,50	875,611	,270	,973
P28	103,80	850,622	,766	,971
P29	103,80	873,956	,284	,973
P30	103,40	851,822	,576	,972
P31	103,50	841,611	,580	,972

Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
PERSONA 1	1	4	5	3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	1	2	5	3	5	3	4	
PERSONA 2	5	4	5	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	4	5	5	1	2	4	2	2	2	5	
PERSONA 3	4	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4	5	3	3	2	3	2	1	2	3	
PERSONA 4	3	3	3	2	3	1	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	
PERSONA 5	4	3	2	3	3	2	5	5	3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	
PERSONA 6	3	3	5	2	1	1	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	
PERSONA 7	5	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
PERSONA 8	5	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	
PERSONA 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5
PERSONA 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

FICHA TÉCNICA NORMAS MATERNO FETALES

1. **Autora** : María Belén Bastidas Jerez
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal de enfermería del Hospital
Baba Los Ríos, Ecuador
5. **Administración y Calificación:**
Se administró utilizando formularios virtuales
6. **Consigna**
El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 22 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
7. **Baremación** : Autora
8. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	22

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Además, se puede observar la confiabilidad en cada una de sus dimensiones.

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Recepción del recién nacido	.886	11
Cuidado del recién nacido	.925	11

Mientras que la confiabilidad elemento a elemento es:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,90	122,322	,703	,937
P2	45,70	120,233	,945	,934
P3	45,80	124,400	,688	,938
P4	45,50	128,056	,421	,941
P5	46,40	126,044	,388	,943
P6	46,70	132,900	,113	,945
P7	46,10	120,100	,688	,937
P8	45,70	124,011	,688	,938
P9	46,00	124,000	,536	,940
P10	45,80	121,733	,874	,935
P11	45,90	121,656	,743	,937
P12	45,80	119,956	,808	,935
P13	45,90	121,656	,743	,937
P14	46,10	118,322	,780	,936
P15	46,10	117,878	,803	,935
P16	46,10	123,656	,749	,937
P17	45,90	121,656	,743	,937
P18	45,80	125,956	,464	,941
P19	45,90	127,878	,376	,942
P20	45,80	128,178	,430	,941
P21	45,50	123,833	,700	,937
P22	45,70	123,567	,583	,939

Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
PERSONA 1	1	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
PERSONA 2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
PERSONA 3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
PERSONA 4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
PERSONA 5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
PERSONA 6	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
PERSONA 7	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3
PERSONA 8	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	3	3
PERSONA 9	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1
PERSONA 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO (1)

DESEMPEÑO LABORAL

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	88				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																85					

	cantidad y calidad.																			
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		86	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																		85	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		86	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		86	

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

Guayaquil, noviembre del 2020

Evaluación numérica : 85

Evaluación cualitativa : EXELENTE



Mgtr.: Flor de María Mogollon Torres
 I.D. 5721246519
 Teléfono: 977883278
 Código Bancario: D0018700

Norma Materno Fetales

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE NORMA MATERNO FETALES

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

