



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el
desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de
Lima-2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Romero Pisfil, Ulises Armando (orcid.org/0009-0009-3798-094X)

ASESORES:

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

Dra. Diestra Cueva, Elizabeth Teresa (orcid.org/0000-0002-4321-0759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENESES LA RIVA MONICA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima-2024", cuyo autor es ROMERO PISFIL ULISES ARMANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENESES LA RIVA MONICA ELISA DNI: 09429302 ORCID: 0000-0001-6885-9207	Firmado electrónicamente por: MLARIV el 13-08- 2024 09:46:20

Código documento Trilce: TRI - 0859450



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMERO PISFIL ULISES ARMANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima-2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ULISES ARMANDO ROMERO PISFIL DNI: 42115701 ORCID: 0009-0009-3798-094X	Firmado electrónicamente por: UROMERORO11 el 13- 08-2024 11:38:14

Código documento Trilce: TRI - 0859453

Dedicatoria

A mi familia y seres queridos, que siempre me alentaron a seguir adelante.

A mi hijo, por haberme acompañado en todo momento y brindado su apoyo para crecer profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la fuerza y voluntad para seguir adelante.

A la Universidad César Vallejo, mis asesoras y a todos los y las docentes que contribuyeron en todo el proceso de formación.

A los hospitales, a los jefes y jefas e integrantes de las Unidades, Servicios y Departamentos de Nutrición y Dietética que colaboraron para culminar este proyecto.

Índice de contenidos

Pág.

Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de frecuencias y porcentajes de la variable proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y sus dimensiones	14
Tabla 2. Tabla de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	14
Tabla 3. Tabla cruzada de frecuencias y porcentajes entre las variables proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral.....	15
Tabla 4. Prueba de normalidad.....	15
Tabla 5. Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente Phi entre proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral.....	16
Tabla 6. Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la calidad de trabajo.....	17
Tabla 7. Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y el trabajo en equipo.	17
Tabla 8. Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la responsabilidad.....	18
Tabla 9. Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la iniciativa	19

Resumen

La investigación está vinculada al Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 Salud y Bienestar. El objetivo fue determinar la influencia del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima-2024. La metodología de investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. La muestra fue de 52 nutricionistas y el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizaron dos instrumentos de proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral, con un total de 40 ítems y con respuestas tipo Likert, validado por tres jueces expertos, obteniéndose un coeficiente V de Aiken de 1 y confiabilidad mediante Alfa de Cronbach de 0.703 y 0.779, para cada instrumento, considerándose de buena consistencia interna. Los resultados evidenciaron que el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en el desempeño laboral, con una valoración de Chi-cuadrado calculado=9.146, $p < 0.05$ y fuerza de correlación débil, según coeficiente de Phi=0.419. Por lo tanto, se concluye que existe influencia significativa entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima.

Palabras clave: Gestión, tiempo, desempeño, trabajo.

Abstract

The investigation presented is associated of Sustainable Development Goals 3 Good Health and Well-being. The objective was to determine the influence of the nutritional care process for time management on the work performance of nutritionists in public hospitals in Lima-2024. The research methodology was basic, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope. The sample was 52 nutritionists and the type of simple random probabilistic sampling. Two instruments were used nutritional care process for time management and work performance, with a total of 40 items and with Likert-type responses, validated by three expert judges, obtaining an Aiken V coefficient of 1 and reliability using Cronbach's Alpha of 0.703 and 0.779, for each instrument, considered to have good internal consistency. The results showed that the nutritional care process for time management significantly influences work performance, with a calculated Chi-square rating=9.146, $p < 0.05$ and strength of weak correlation, according to Phi coefficient=0.419. Finally, it is concluded that there is a significant influence between the nutritional care process for time management on work performance in nutritionists in public hospitals in Lima.

Keywords: Management, time, performance, work.

I. INTRODUCCIÓN

La relevancia actual del proceso de atención nutricional (PAN) radica en la influencia en el estado nutricional del paciente, debido a la evidencia de la prevalencia mundial de hasta 30 – 50% de desnutrición (Lobatón, 2020) y en Perú del 34.5% de riesgo de desnutrición (Zeña-Huancas et al., 2020), la cual ocasiona mayor mortalidad, permanencia y costos de atención de los pacientes (Ruiz et al., 2019). Ante ello, el PAN es una herramienta estandarizada que ayuda al nutricionista a detectar, prevenir y tratar oportuna y eficientemente la desnutrición, en función a la gestión del tiempo, la cual desarrolla un proceso sistematizado que asigna un tiempo para cada componente del PAN y que se refleja en el desempeño laboral del nutricionista, estándares de práctica y ratio de nutricionista/paciente (Ferrand et al., 2021). La presente investigación contribuye en la Salud y Bienestar de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el ámbito internacional, el PAN para la gestión del tiempo y su implementación es creciente en los nutricionistas. En Australia, Bell et al. (2023) reportaron que el 95.8% de pacientes recibieron al menos un componente del PAN. En Canadá, Martino et al. (2022) reportaron que el 87.9% de dietistas usaban el PAN y la principal barrera de implementación fue la falta de tiempo. En Estados Unidos, Crouse et al. (2024) reportaron el 75.0% de productividad en dietistas después de incluir un seguimiento para la atención. En Brasil, Molter et al. (2024) aceleró en 250 segundos la atención con un aplicativo móvil para la atención. En países varios, Huysentruyt et al. (2019) reportaron que el 33.4% de nutricionistas y gastroenterólogos pediátricos refirieron la falta de tiempo para realizar una evaluación nutricional.

En Perú, no hay reportes del PAN para la gestión del tiempo en nutricionistas, sin embargo, en la normatividad peruana considera los componentes del PAN como las funciones de los nutricionistas (Ministerio de Salud, 2013). Por otro lado, Capcha (2023) reportó en trabajadores de salud una calificación de 44.0% deficiente y 56.0% moderado; Guerrero (2023) reportó en trabajadores de una empresa una calificación de 4.9% bajo, 82.4% media y 12.7% alta; y Delgado & Morán (2024) reportaron en trabajadores administrativos de una empresa una calificación de 45.0% medio y 55.0% alto.

En relación al desempeño laboral, en el ámbito internacional, en Sudáfrica, van den Berg, et al. (2024) reportaron que el 61.0% de los dietistas refirieron estar ligeramente satisfechos con su labor y 61.7% refirieron que tenían una carga de trabajo ligeramente alta. En Jordania, Elshahry et al. (2021), reportaron que el 69.8% de los dietistas estaban ni insatisfechos ni satisfechos.

En el ámbito nacional, en Arequipa, Gálvez & Castro (2023) en una evaluación de desempeño laboral en nutricionistas de un hospital reportaron el 89.0% bueno y 11.0% regular. En La Libertad, Goicochea (2023) en una evaluación de desempeño laboral en trabajadores de un hospital reportó el 22.0% bajo, 56.0% regular y 22.0% alto. En Lima, Pallarta (2023) en una encuesta de desempeño laboral a trabajadores de un instituto de salud especializado reportó el 44.9% adecuada, 28.1% regular y 27.0% inadecuado.

Por lo tanto, en el contexto actual de los hospitales, aún no existe evidencia del PAN para la gestión del tiempo en el desempeño laboral de nutricionistas, la cual pone en riesgo la atención nutricional del paciente de manera eficiente y oportuna. Cabe señalar que, esta problemática se incrementa debido a la desnutrición, brecha de nutricionistas, demanda de pacientes, complejidad de la patología, falta de equipos de evaluación nutricional, cómputo y de sistematización de la información, y que influye en el desempeño laboral del nutricionista (Pinzón et al., 2019).

Ante esta situación, la investigación planteó el problema general: ¿De qué manera influye el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024? Problemas específicos: ¿De qué manera influye el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en la calidad de trabajo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024?, ¿De qué manera influye el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el trabajo en equipo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024?, ¿De qué manera influye el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en la responsabilidad en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024?, ¿De qué manera influye el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en la iniciativa en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024?

La justificación teórica de la investigación fue obtener conocimientos y actualización de información basada en evidencias científicas sobre el PAN para la gestión del tiempo y su influencia en el desempeño laboral de los nutricionistas. La justificación metodológica fue contar con herramientas de evaluación de la gestión del tiempo en función al desempeño laboral de nutricionistas. La justificación práctica fue que, a partir de los resultados, el PAN se incluya en la toma de decisiones y sea incorporados en los documentos de gestión como manuales de procesos y guías técnicas de atención, construir indicadores de eficacia, eficiencia y de calidad, y que sean aplicados por los nutricionistas de hospitales públicos.

Ante ello, la presente investigación planteó como objetivo general: Determinar la influencia del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024. Objetivos específicos: Establecer la influencia del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en la calidad de trabajo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024; establecer la influencia del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el trabajo en equipo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024; establecer la influencia del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en la responsabilidad en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024; y establecer la influencia el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en la iniciativa en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024.

Con respecto a los antecedentes internacionales, se hallaron investigaciones como la de Martino et al. (2022), cuyo objetivo fue determinar el uso, terminología, facilitadores, barreras y actitudes del PAN que realizan los dietistas de Canadá; cuyo estudio de tipo descriptivo, población de 500 dietistas que trabajaban en clínicas y con la aplicación de una encuesta, concluyeron que el 84.0% refirieron que estaban familiarizados con el PAN, el 87.9% refirieron que siempre usaban el PAN, el 77.5% refirieron que frecuentemente usaban la terminología del PAN y refirieron que la principal barrera de implementación fue la falta de tiempo.

Alkhalidy et al. (2020), tuvieron como objetivo recopilar información sobre características, desempeño, percepción y opiniones del PAN y de su implementación por los dietistas de Arabia Saudita; cuyo estudio cuantitativo y de corte transversal, con una población de 56 dietistas de seis hospitales y con la aplicación de una encuesta, concluyeron que el 98.2% conocían el PAN, el 26.8% habían recibido alguna capacitación sobre ello, el 73.2% refirieron que su departamento sigue el PAN, el 25.0% utilizan el PAN estandarizado y el 62.5% utilizan el PAN del propio hospital. Además, se reportó que los hospitales no siguieron el PAN por insuficiente cantidad de dietistas, falta de experiencia o conflictos con el sistema del hospital. Finalmente, la mayoría de dietistas refirieron que no existía barrera para la aplicación del PAN.

Lövestam et al. (2019), con el objetivo describir y comparar el nivel de implementación del PAN y su terminología en dietistas en diez países de Europa, América, Asia y Oceanía; cuyo estudio descriptivo, una población de 6,719 dietistas y con la aplicación de una encuesta, concluyeron que en la mayoría de países en más del 90.0% habían implementado el PAN y el 60.0% informaron haber utilizado la terminología del PAN. Además, la mayor proporción de dietistas que habían implementado el PAN eran los dietistas que trabajaban con pacientes hospitalizados.

Van der Berg et al. (2024), con el objetivo de estudiar la satisfacción y carga laboral en dietistas y nutricionistas de Sudáfrica; y un estudio descriptivo y transversal, con una población de 259 dietistas y nutricionistas y con la aplicación de una encuesta, concluyeron que el 61.0% de los dietistas refirieron estar ligeramente satisfechos con su trabajo en general y el 61.7% refirieron que tenían una carga de trabajo ligeramente alta. De los nutricionistas y dietistas que consideraron como muy satisfechos, un 70.8% refirieron el reconocimiento como parte del equipo multidisciplinario y el 70.8% a la comunicación que tienen con el equipo multidisciplinario; y a los que consideraron moderadamente satisfecho, un 66.7% refirieron a las relaciones y comunicación con otros dietistas y un 54.2% a sus entornos labores.

Elsahoryi et al. (2021), con el objetivo de determinar la satisfacción laboral, sus factores asociados y la relación con la intención de permanencia en dietistas de Jordania, cuyo estudio transversal, población de 600 dietistas y con la aplicación de una encuesta, concluyeron que el 69.8% de los dietistas consideraban a la satisfacción laboral como ni insatisfecho ni satisfecho; además de los dietistas que consideraron ni insatisfecho ni satisfecho, el 57.0% refirieron a la relación con sus otros colegas, 51.0% a entornos laborales y 40.2% al reconocimiento por otro profesional. Finalmente, los dietistas con más salario tenían 1.53 veces más de tener mayor satisfacción laboral en comparación con los dietistas con salarios bajos y la intención de permanencia se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Galvez & Castro (2023), en la tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en nutricionistas de hospitales de Arequipa, mediante un estudio cuantitativo, correlacional y transeccional, con una población de 35 nutricionistas a quienes se les aplicaron una encuesta, concluyendo que la calificación del desempeño laboral fue 89.0% bueno y 11.0%, niveles del síndrome de burnout de 23% alto y 77% medio, y finalmente, se encontró una relación significativa mediante el Chi-cuadrado = 19.688 y un $p < 0.05$.

Moreno (2020), en la tesis cuyo objetivo fue la gestión del talento humano y su correlación con el desempeño laboral en el personal de nutrición de un hospital en Ancash, mediante un estudio cuantitativo, básica y correlacional, con una población de 30 participantes entre nutricionistas y técnicos de nutrición y con la aplicación de una encuesta; y concluyó que la autoevaluación del desempeño laboral del personal de nutrición fue de 33.3% positivo, 36.7% moderado y 30.0% negativo, la gestión del talento humano con 13.3% ineficiente, 56.6% regular y 30.0% eficiente, y finalmente, se encontró una relación significativa mediante la prueba de Pearson = 0.539 y un $p < 0.05$.

Guerrero (2023), en la tesis cuyo objetivo fue determinar la gestión del tiempo y su incidencia en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, mediante un estudio no experimental, cuantitativo y causal, con una muestra de 102 participantes a través de muestreo probabilístico y con la

aplicación de una encuesta, concluyó que calificaron su gestión del tiempo en 4.9% baja, 82.4% media y 12.7% alta, su desempeño laboral en 4.9% baja, 69.6% media y 25.5% alta, y finalmente, se encontró una incidencia significativa, con un Chi-cuadrado = 461.066 y un $p < 0.05$.

Delgado & Moran (2024), en la tesis cuyo objetivo fue determinar la gestión del tiempo y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una empresa comercial, mediante una investigación correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal, con una muestra de 109 trabajadores y con la aplicación de una encuesta, concluyó que calificaron su gestión del tiempo en 45.0% media y 55.0% alta, su desempeño laboral en 22.9% medio y 77.1% alto, y finalmente, se encontró una relación significativa, con un Coeficiente R de Pearson = 0.722 y un $p < 0.05$.

Palacios (2023), en la tesis cuyo objetivo fue determinar el desempeño laboral y su relación con la gestión del tiempo en colaboradores de una empresa constructora, mediante una investigación aplicada, descriptiva y correlacional, con una población de 50 participantes y con la aplicación de una encuesta, concluyó que calificaron su gestión del tiempo en 8.3% alta ineficiencia, 2.1% baja ineficiencia, 41.7% baja eficiencia y 47.9% alta eficiencia, su desempeño laboral en función a las metas organizacionales en 42.1% poco relevante, 35.4% moderadamente relevante y 62.5% muy relevante, y finalmente, se encontró una relación significativa, con un Chi-cuadrado = 27.9 y un $p < 0.05$.

En la relación a la base teórica, con respecto al proceso de atención nutricional ha evolucionado significativamente durante el tiempo, desde el concepto de la nutrición en la antigüedad hasta la creación y profesionalización de la nutrición y dietética a nivel mundial. En el año 2002, después procesar información de diferentes aplicaciones de los profesionales a nivel mundial y basada en la evidencia científica, la Academia de Nutrición y Dietética acepta al PAN, lo denomina un Modelo y lo define como una metodología para solucionar los problemas apoyado en el pensamiento crítico, raciocinio y evidencia científica para la toma de decisiones y con ello, garantizar la atención nutricional de calidad por parte de los nutricionistas (Carbajal et al., 2021).

Pérez et al. (2022), en un consenso de expertos, el proceso de atención nutricional lo define como un proceso que incluye procedimientos desde el ingreso de un paciente a un establecimiento de salud, con la finalidad de mantener un adecuado estado nutricional, prevenir la desnutrición y las complicaciones que lo conlleva. Este proceso incluye tres etapas: detectar, nutrir y vigilar, la cual busca ser segura, oportuna, eficiente y efectiva. En cambio, para Carbajal et al. (2020) es proceso sistematizado, continuo y dinámico, y que consta de los siguientes pasos: valorar, diagnosticar, intervenir y monitorear, la cual personaliza la atención nutricional y la adapta a cada situación, además de optimizar los recursos humanos y materiales. Adicionalmente, Posada et al. (2023) refiere que el PAN mejora la toma de decisiones de los nutricionistas.

Con respecto a los aspectos teóricos de la gestión del tiempo, tenemos a la teoría de la Matriz de Eisenhower, que clasifica a las tareas en función a las prioridades y las divide en cuatro cuadrantes: urgente, no urgente, importante y no importante, la cual ayuda a priorizar las actividades y asignarles un tiempo de acuerdo su relevancia (Aguilar et al., 2022). La teoría de la administración por objetivos, se enfatiza a definir objetivos claros y medibles de manera individual y organizacional, enfocando el tiempo para asignar recursos y esfuerzos para lograr los objetivos (Martinez et al., 2022). La teoría de la gestión personal del tiempo desarrollada por David Allen, la cual focaliza la organización personal y eficacia individual, además de proponer técnicas para organizar y ejecutar actividades de manera más efectiva utilizando un listado de tareas, planificación de proyectos y revisión periódica de prioridades (Bustínduy, 2021).

Según Pérez (2022), define a la gestión del tiempo como una competencia que una persona puede obtenerla en la vida cotidiana o en lo laboral, la cual se relaciona con la eficiencia y calidad de vida, y esto conlleva un esfuerzo de coordinación y sincronización de las labores de manera ordenada y esquematizada. Para Roblero (2020), lo conceptualiza como un proceso que incluye elaborar un horario, planificar actividades y de realizar un control del tiempo para asignar una labor para el logro de metas.

Las dimensiones de la gestión del tiempo, según Llopis & Camacho (2020) fueron:

D1: Proactividad es la actitud que anticipa activamente problemas o eventos futuros, la cual un trabajador es consciente de cómo actuar para resolver problemas con autonomía y comunicación efectiva (Llopis & Camacho, 2020), además según Salessi & Omar (2018), la proactividad se puede categorizar en pro-individual (desempeño personal), pro-social (potencia el funcionamiento de los compañeros de trabajo) y pro-organizacional (contribuye en las metas organizaciones).

D2: Los dilatadores del tiempo son situaciones que consumen mayor tiempo de lo programado o de lo necesario, la cual afecta a la productividad y al cumplimiento de metas dentro de los plazos definidos (Guerrero, 2023) y que según Ayala (2019), es un factor de retraso en la iniciación de las tareas de acuerdo a la teoría de la motivación temporal.

D3: La percepción del tiempo son predicciones sobre la sub o sobreestimación del transcurso del tiempo a partir de las influencias de atención y activación emocional del individuo (Squillace et al., 2020) y que según Llopis & Camacho (2020) esta percepción es subjetiva e influenciada por nuestra visión.

D4: Los hábitos de organización son comportamientos regulares que promueven un entorno ordenado, manejo de tiempo eficaz y alcanzar las metas de manera consistente (Mena, 2019) y que según Guerrero (2023), estos hábitos inician siendo básicos, se diversifican, rehacen en patrones y se construyen cultura organizacional.

De acuerdo a los aspectos teóricos del desempeño laboral, tenemos a la Teoría de la jerarquía de las necesidades, basadas en la pirámide de Maslow, que propone una jerarquía de necesidad a satisfacer y que, desde el contexto laboral, las organizaciones buscan la satisfacción de necesidades del trabajador para motivarlos y mejorar el desempeño laboral (Merchán & Vera, 2022). La Teoría de la motivación de Herzberg propone dos factores que afectan el desempeño laboral, el factor higiénico referido al salario y condiciones laborales

y el factor motivaciones referido al reconocimiento y responsabilidad, la cual el primer factor evita la insatisfacción y el segundo promueven la satisfacción y desempeño laboral (Madero, 2019). La teoría de la expectativa de Vroom propone que los trabajadores eligen acciones basadas en expectativas sobre los resultados y su valoración que les dan a los resultados, y en el desempeño laboral, los trabajadores estén motivados si creen que los esfuerzos conducen a recompensas valiosas (Guirardo, 2019).

Para Zaragoza et al. (2023), define al desempeño laboral como el comportamiento individual que ocupa un lugar de trabajo en una organización para el cumplimiento de metas, siendo este comportamiento variable de una a otra persona y que será influenciado por múltiples condicionantes. Además, dependerá del afán personal para determinar la magnitud de un esfuerzo que la persona está dispuesta hacer y que también, este esfuerzo dependerá del individuo y de sus capacidades, habilidades y percepción del puesto que desempeñará. Para Bautista et al. (2020), es un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y crecimiento de las organizaciones, ya que ayuda a definir estrategias, mejorar la eficacia de los trabajadores y, por ende, promueve la mejora continua organizacional. Además, Yupanqui (2022), evidencia una optimización entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral.

Las dimensiones del desempeño laboral según Zaragoza et al. (2023) fueron:

D1: Calidad del trabajo, según Centurión (2023), es la gestión de procedimientos que permiten desarrollar capacidades, la cual contribuye a la eficiencia, considerado para el cliente como un elemento indispensable, además de ser importante para el cumplimiento de metas, participación del personal y evaluaciones periódicas y para Cervantes et al. (2020), la gestión de la calidad debe enfocarse en el cliente como principio básico.

D2: El trabajo en equipo, según Paravic & Lagos (2021), es una modalidad laboral donde los trabajadores son responsables del logro de los objetivos de la organización, la cual los esfuerzos individuales se potencian, y con ello incrementan la eficacia de los resultados. Además, el trabajo en equipo

involucra el desarrollo de los trabajadores, comparten liderazgo y disfrutan de su labor y para Cervantes et al. (2020), el desempeño del trabajo en equipo influye en la percepción de los clientes.

D3: El nivel de responsabilidad, según Delgado (2022), es el nivel de cumplimiento de las funciones asignadas a un trabajador, de acuerdo al área laboral, con actitud que tiene el trabajador hacia su trabajo, con respuesta positiva ante sus obligaciones dentro de los plazos definidos, además Guerrero (2023) incluye que el trabajador es responsable de las consecuencias al no realizarlas adecuadamente.

D4: La iniciativa, según Gonzáles & Vilchez (2021), son situaciones innovadoras, sugerencias, ideas inteligentes o valor agregado que ajustan actividades para modificar procesos, nuevas situaciones o normas para mejorar el desempeño laboral y para Guerrero (2023) estas personas buscan, dentro de la organización, las oportunidades para su crecimiento y desarrollo.

Con respecto a la hipótesis general de la investigación: Ha: El proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en el desempeño laboral de nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024. Con respecto a las hipótesis específicas: Ha: El proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en la calidad de trabajo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024; Ha: El proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en el trabajo en equipo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024; Ha: El proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en la responsabilidad en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024; Ha: El proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en la iniciativa en nutricionistas de hospitales públicos de Lima - 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: La presente investigación fue de tipo básica, cuyo objetivo fue producir conocimiento y nuevas teorías; de enfoque cuantitativo, porque recopiló y analizó información con herramientas estadísticas para probar la hipótesis; diseño de investigación no experimental, debido a que no manipuló intencionalmente alguna variable; corte transversal, porque recolectó datos en un solo momento; y de alcance correlacional causal, porque permitió conocer el grado de asociación o relación entre dos variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Variables: La variable proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo, según la definición conceptual, es la competencia que una persona puede obtenerla en lo laboral, relaciona con la eficiencia y calidad de vida, y conlleva un esfuerzo de coordinación y sincronización de las labores de manera ordenada y esquematizada (Pérez, 2022); según la definición operativa, es la gestión según la evaluación de la proactividad, dilatadores del tiempo, percepción del tiempo y hábitos de la organización (Llopis & Camacho, 2020); con las dimensiones proactividad, dilatadores del tiempo, percepción del tiempo y hábitos de la organización; como indicadores diversidad de soluciones y opiniones asertivas en la dimensión proactividad, baja motivación e interrupciones en el trabajo en la dimensión dilatadores del tiempo, culminación rápida de encargos y nivel de concentración en la dimensión percepción del tiempo, el hábito de multitarea y sistematización de actividades en la dimensión hábitos de organización; y la escala de medición para todos los indicadores fueron según escala de Likert tomando en cuenta: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

La variable desempeño laboral, según definición conceptual es el comportamiento de una persona que ocupa un puesto laboral en una organización para el cumplimiento de metas, siendo variable de una a otra persona e influenciado por múltiples condicionantes (Zaragoza et al., 2023); según definición operacional es la evaluación de la calidad de trabajo, trabajo en equipo, responsabilidad e iniciativa (Zaragoza et al., 2023); las dimensiones fueron calidad de trabajo, trabajo en equipo, nivel de responsabilidad e iniciativa;

los indicadores de claridad en los trabajos y orden en los trabajos en la dimensión calidad de trabajo, mejora en la comunicación y generación de confianza en la dimensión trabajo en equipo, puntualidad y ahorro de materiales en la dimensión nivel de responsabilidad, y toma de decisiones para mejorar y flexibilidad ante cambios para la dimensión iniciativa; y la escala de medición para todos los indicadores fueron según escala de Likert tomando en cuenta: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

Población y muestra: La población fue constituida por 60 nutricionistas que laboran en hospitales públicos de Lima. Los criterios de inclusión fueron nutricionistas que aplican el proceso de atención nutricional y realizaron labor asistencial con un tiempo igual o mayor a tres meses en un hospital público del II y/o III nivel de atención en Lima; y los criterios de exclusión fueron nutricionistas que no aplican el proceso de atención nutricional o realizaron labor asistencial menos de tres meses en un hospital público del II o III nivel de atención en Lima o que realizaron solamente labor administrativa o servicio de alimentación o consultorio externo. El tamaño de muestra fue de 52 nutricionistas, la cual fue obtenida mediante la fórmula de población finita. El método de muestreo fue probabilístico aleatorio simple (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), del cual fue desarrollado en Formularios de Google y enviado por WhatsApp para su respectivo llenado. El cuestionario contaba con 40 ítems, siendo 20 para cada variable y que fueron tomados del cuestionario de Guerrero (2023). La validez se obtuvo mediante el juicio de tres expertos con grado académico de Magíster registrados en SUNEDU, alcanzado un coeficiente V de Aiken de 1. Para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach (α), obteniendo un 0.703 y 0.779 para cada variable, considerándose de buena consistencia interna. El intervalo de valoración de las variables fue de 0 a 100 puntos y se clasificó como bajo = 20 a 46, regular = 47 a 73 y bueno = 74 a 100 puntos; y para las dimensiones fue de 0 a 25 puntos y se clasificó como bajo = 5 a 11, regular = 12 a 18 y bueno = 19 a 25 puntos.

Métodos para el análisis de datos: Para la elaboración de la base de datos se utilizó Microsoft Excel y para el análisis de datos se utilizó el SPSS versión 29, donde se realizó el análisis descriptivo para la presentación en tablas, el análisis de la prueba de normalidad mediante la fórmula de Kolgomorov-Sminorv y el análisis inferencial de contrastación de las hipótesis, la cual se utilizó el análisis no paramétrico mediante utilizando la prueba estadística de Chi-cuadrado para evaluar la correlación entre las variables y el coeficiente Phi para la fuerza de correlación. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Aspectos éticos: La investigación contó con un consentimiento informado antes de desarrollar el cuestionario y se informó sobre la confidencialidad, no alteración de identidad ni de los datos obtenidos en el cuestionario. Además, la investigación siguió los principios de beneficencia, debido a que buscó maximizar los beneficios y reducir los riesgos; principio de maleficencia, debido a que los participantes no recibieron ninguna presión para el llenado del cuestionario; principio de autonomía, porque se respetó las respuestas y la salida en cualquier momento del participante; y el principio de justicia, debido a que los participantes tuvieron igual acceso a los beneficios y no fueron discriminados bajo ninguna circunstancia.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla de frecuencias y porcentajes de la variable proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y sus dimensiones

Niveles	PAN para la Gestión del tiempo		Dimensión 1: Proactividad		Dimensión 2: Dilatadores del tiempo		Dimensión 3: Percepción del tiempo		Dimensión 4: Hábitos de organización	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	19	36.5	14	26.9	22	42.3	26	50.0	17	32.7
Bueno	33	63.5	38	73.1	30	57.7	26	50.0	35	67.3
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

De acuerdo a la Tabla 1, se obtuvo los porcentajes del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en los nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024, quienes el 36.5% calificaron como regular y 63.5% bueno. Para las dimensiones de proactividad se obtuvo el 26.9% regular y 73.1% bueno; para dilatadores del tiempo el 42.3% regular y 57.7% bueno; percepción del tiempo el 50.0% regular y 50.0% bueno; y en los hábitos de organización el 32.7% regular y 67.3% bueno.

Tabla 2

Tabla de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Niveles	Desempeño laboral		Dimensión 1: Calidad de trabajo		Dimensión 2: Trabajo en equipo		Dimensión 3: Responsabilidad		Dimensión 4: Iniciativa	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	19	36.5	21	40.4	25	48.1	18	34.6	21	40.4
Bueno	33	63.5	31	59.6	27	51.9	34	65.4	31	59.6
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100.0

De acuerdo a la Tabla 2, se obtuvo los porcentajes de desempeño laboral en los nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024, quienes calificaron con el 36.5 % regular y 63.5% bueno. Para las dimensiones calidad de trabajo se obtuvo el 40.4% regular y 59.6% bueno; para trabajo en equipo se obtuvo el 48.1% regular y 51.9% bueno; para la responsabilidad se obtuvo el 34.6% regular y 65.4% bueno; y en la iniciativa se obtuvo el 40.4% regular y 59.6% bueno.

Tabla 3

Tabla cruzada de frecuencias y porcentajes entre las variables proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral

	Niveles	Desempeño laboral				Total	
		Bueno		Regular		N	%
		N	%	N	%		
Proceso de atención nutricional para la Gestión del tiempo	Bueno	26	50.0	7	13.5	33	63.5
	Regular	7	13.5	12	23.1	19	36.5
	Total	33	63.5	19	36.5	52	100.0

De acuerdo a la Tabla 3, se obtuvo los porcentajes del cruce de las variables gestión del tiempo y desempeño laboral en los nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024, donde calificaron con el 50.0% de gestión del tiempo y desempeño laboral bueno, 13.5% de gestión del tiempo bueno y desempeño laboral regular, 13.5% de gestión del tiempo regular y desempeño laboral bueno y 23.1% de gestión del tiempo y desempeño laboral regular, donde se observó mayor porcentaje en nutricionistas que obtuvieron mayor gestión del tiempo y mayor desempeño laboral.

Para la prueba de normalidad se definió lo siguiente:

Ha: Los datos no mantienen una distribución normal.

Ho: Los datos mantienen una distribución normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variables / Dimensiones	Kolmogorov – Sminorv		
	Estadístico	gl	Sig
PAN para la gestión del tiempo	0.158	52	0.002
Proactividad	0.154	52	0.004
Dilatadores del tiempo	0.169	52	0.001
Percepción del tiempo	0.173	52	0.000
Hábitos de organización	0.130	52	0.029
Desempeño Laboral	0.133	52	0.022
Calidad de trabajo	0.185	52	0.000
Trabajo en Equipo	0.171	52	0.001
Responsabilidad	0.150	52	0.005
Iniciativa	0.167	52	0.001

De acuerdo a la Tabla 4, para la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones se obtuvo un valor $p < 0.05$, por lo que se aceptó la hipótesis propuesta y se concluyó que los datos no mantienen una distribución normal, por lo tanto, se realizó las pruebas no paramétricas para la contrastación de las hipótesis utilizando la prueba estadística de Chi-cuadrado para evaluar la correlación entre las variables y el coeficiente Phi para la fuerza de correlación.

Para el análisis inferencial de la hipótesis general:

Ha: El proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Ho: El proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo no influye significativamente en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Tabla 5

Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente Phi entre proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral

Hipótesis	Variables	Chi cuadrado	gl	Significación asintótica (bilateral)	Phi
Hipótesis general	PAN para la gestión del tiempo Desempeño laboral	9.146	1	0.002	0.419

De acuerdo a la Tabla 5, se muestra el análisis inferencial de la hipótesis general, la cual se obtuvo un Chi-cuadrado calculado de 9.146, siendo mayor en comparación con el Chi-cuadrado tabulado de 3.841, y con un valor $p = 0.002$ ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis propuesta, concluyendo que la gestión del tiempo influye significativamente en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024. La fuerza de correlación obtenida mediante el coeficiente de Phi fue de 0.419, la cual se considera como una correlación débil.

Para el análisis inferencial de la primera hipótesis específica:

Ha: La gestión del tiempo influye significativamente la calidad de trabajo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Ho: La gestión del tiempo no influye significativamente la calidad de trabajo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Tabla 6

Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la calidad de trabajo

Hipótesis	Variable / Dimensión	Chi cuadrado	gl	Significación asintótica (bilateral)	Phi
Hipótesis Específica 1	PAN para la Gestión del tiempo Calidad de trabajo	3.813	1	0.051	0.271

De acuerdo a la Tabla 6, se muestra el análisis inferencial de la primera hipótesis específica, la cual se obtuvo un Chi-cuadrado calculado de 3.813, siendo menor al Chi-cuadrado tabulado de 3.8414, con un valor $p=0.051$, por lo que no se acepta la hipótesis propuesta y se concluye que el PAN para la gestión del tiempo no influye significativamente en la calidad de trabajo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024. La fuerza de correlación mediante el coeficiente de Phi obtenida fue de 0.271, la cual indicó una correlación débil.

Para el análisis inferencial de la segunda hipótesis específica:

Ha: La gestión del tiempo influye significativamente el trabajo en equipo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Ho: La gestión del tiempo no influye significativamente el trabajo en equipo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Tabla 7

Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y el trabajo en equipo

Hipótesis	Variable / Dimensión	Chi cuadrado	gl	Significación asintótica (bilateral)	Phi
Hipótesis Específica 2	PAN para la Gestión del tiempo Trabajo en equipo	2.728	1	0.099	0.229

De acuerdo a la Tabla 7, se muestra el análisis inferencial de la segunda hipótesis específica, la cual se obtuvo un Chi-cuadrado calculado de 2.728, siendo menor al Chi-cuadrado tabulado de 3.8414, con un valor $p=0.099$, por lo que no se acepta la hipótesis propuesta y se concluye que el PAN para la gestión del tiempo no influye significativamente en el trabajo en equipo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024. La fuerza de correlación mediante el coeficiente de Phi obtenida fue de 0.229, la cual indicó una correlación muy débil.

Para el análisis inferencial de la tercera hipótesis específica:

Ha: La gestión del tiempo influye significativamente la responsabilidad en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Ho: La gestión del tiempo no influye significativamente la responsabilidad en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Tabla 8

Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la responsabilidad

Hipótesis	Variable / Dimensión	Chi cuadrado	gl	Significación asintótica (bilateral)	Phi
Hipótesis Específica 3	PAN para la Gestión del tiempo Responsabilidad	0.742	1	0.389	0.119

De acuerdo a la Tabla 8, se muestra el análisis inferencial de la tercera hipótesis específica, la cual se obtuvo un Chi-cuadrado calculado de 0.742, siendo menor al Chi-cuadrado tabulado de 3.8414, con un valor $p=0.389$, por lo que no se acepta la hipótesis propuesta y se concluye que el PAN para la gestión del tiempo no influye significativamente en la responsabilidad en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024. La fuerza de correlación mediante el coeficiente de Phi obtenida fue de 0.119, la cual indicó una correlación muy débil.

Para el análisis inferencial de la cuarta hipótesis específica:

Ha: La gestión del tiempo influye significativamente la iniciativa en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Ho: La gestión del tiempo no influye significativamente la iniciativa en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024.

Tabla 9

Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de Phi entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la iniciativa

Hipótesis	Variable / Dimensión	Chi cuadrado	gl	Significación asintótica (bilateral)	Phi
Hipótesis Específica 4	PAN para la Gestión del tiempo Iniciativa	3.813	1	0.051	0.271

De acuerdo a la Tabla 9, se muestra el análisis inferencial de la cuarta hipótesis específica, la cual se obtuvo un Chi-cuadrado calculado de 3.813, siendo menor al Chi-cuadrado tabulado de 3.8414, con un valor $p=0.051$, por lo que no se acepta la hipótesis propuesta y se concluye que el PAN para la gestión del tiempo no influye significativamente en la iniciativa en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024. La fuerza de correlación mediante el coeficiente de Phi obtenida fue de 0.271, la cual indicó una correlación débil.

IV. DISCUSIÓN

El PAN se viene implementando crecientemente a nivel mundial, la cual permite a los nutricionistas contar con una herramienta que ayude a gestionar su tiempo en la aplicación de sus componentes, con la finalidad de detectar, prevenir y tratar oportuna y eficiente la desnutrición hospitalaria en los pacientes, además de optimizar los recursos humanos, económicos, materiales y el mejorar el desempeño laboral de los nutricionistas.

En cuanto al proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, el 36.5% calificaron como regular y 63.5% como bueno. Cabe señalar que, en la actualidad no hay estudios del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en nutricionistas, pero difieren a lo encontrado por Guerrero (2023) quien reportó en trabajadores de una empresa que el 4.9% calificaron su gestión del tiempo como bajo, 82.4% media y 12.7% alta. Por otro lado, Delgado & Morán (2024) quien reportó que los trabajadores administrativos de una empresa, el 45.0% calificaron su gestión del tiempo como medio y 55.0% alto.

Según lo expuesto por Aguilar et al., (2022) indica que la teoría de la Matriz de Eisenhower clasifica a las tareas en función a prioridades de actividades y asigna un tiempo de acuerdo su relevancia; para Martínez et al. (2022) refiere que la teoría de la administración por objetivos enfatiza a definir objetivos claros y medibles de manera individual y organizacional, enfocando el tiempo para asignar recursos y esfuerzos para lograr los objetivos; y para Bustínduy (2021) sostiene que la teoría de la gestión personal del tiempo focaliza la organización personal y eficacia individual, además de proponer técnicas para organizar y ejecutar actividades de manera más efectiva utilizando un listado de tareas.

De acuerdo a lo encontrado en la investigación, la mayoría de los nutricionistas de hospitales públicos de Lima consideran como buena su proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo, sin embargo, existe aún un nivel regular que tiene la necesidad de fortalecer sus habilidades y competencias para definir los objetivos medibles en un plazo de tiempo para el cumplimiento

de las metas individuales y organizacionales concerniente a la atención de pacientes y además implementar procesos como el PAN para mejorar la evaluación, diagnóstico e intervención nutricional e identificar pacientes con algún riesgo de desnutrición, optimizar el tiempo contra las actividades demandantes en los hospitales debido a un aumento de carga laboral, y finalmente, mejorar el desempeño laboral.

En cuanto al desempeño laboral de los nutricionistas de hospitales públicos de Lima, el 36.5% calificaron como regular y el 63.5% como bueno. Estos resultados difieren con Gálvez & Castro (2023) quien indica que los nutricionistas de un hospital calificaron con un 89.0% como bueno y 11.0% regular.

Según lo expuesto por Merchán & Vera (2022) sostiene que la teoría de la jerarquía de las necesidades propone, en el contexto laboral, que las organizaciones buscan la satisfacción de necesidades del trabajador para motivarlos y mejorar el desempeño laboral. Para Madero (2019) indica que la teoría de la motivación de Herzberg propone dos factores que afectan el desempeño laboral, el factor higiénico referido al salario y condiciones laborales y el factor motivaciones referido al reconocimiento y responsabilidad, la cual el primer factor evita la insatisfacción y el segundo promueven la satisfacción y desempeño laboral. Por otro lado, Guirardo (2019) sostiene que la teoría de la expectativa de Vroom propone que los trabajadores eligen acciones basadas en expectativas sobre los resultados y la valoración que les dan a los resultados, mejorando el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo a lo encontrado en la investigación, la mayoría de los nutricionistas de hospitales públicos de Lima consideran como bueno su desempeño laboral, pero existe indicadores como la insatisfacción y desmotivación cuando existe deficiencias en el abastecimiento, capacitaciones, personal y pone en riesgo la satisfacción y motivación de los nutricionistas en el manejo de la eficiencia y efectividad para el cumplimiento de metas y en la productividad. Se requiere que el personal fortalezca los conocimientos técnicos, habilidades clínicas, comunicación efectiva, interacción interprofesional, ética, profesionalismo, gestión y organización y desarrollo profesional continuo.

En cuanto al resultado del análisis inferencial del objetivo general se obtuvo que el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en el desempeño laboral de nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024, con un Chi-cuadrado calculado de 9.146 y con un valor $p=0.002$ ($p<0.05$). Estos resultados coinciden con lo reportado por Guerrero (2023), que la gestión del tiempo incide significativamente en el desempeño laboral en trabajadores de una empresa, con un Chi-cuadrado de 461.066 y un $p<0.05$; y por lo reportado por Delgado & Moran (2024), con una relación significativa en trabajadores administrativos de una empresa comercial e industrial ($p<0.05$), y por Palacios (2023), encontrando relación significativa con un Chi-cuadrado calculado de 27.9 y un valor de $p<0.001$.

De acuerdo a lo encontrado por la investigación, existe influencia entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral en nutricionistas, la cual permite mejorar la productividad mediante una adecuada organización de tareas con mayor eficiencia y con ello, reducir la carga laboral; mejorar la calidad de trabajo mediante la atención precisa de una evaluación, diagnóstico o tratamiento nutricional, y reducir los errores, mediante una retroalimentación de su trabajo; cumplimiento de los plazos asignados mediante la planificación de las actividades diarias y de largo plazo; balance entre la vida personal y laboral, la cual permite reducir la carga laboral, reducción de horas extras como las administrativas y por ende, mejorar la satisfacción laboral; fortalecer el desarrollo profesional mediante el mejoramiento de habilidades con capacitaciones y oportunidades de crecimiento; fomentar el trabajo en equipo con la coordinación y sinergia entre los miembros de un departamento o servicio y mediante una comunicación efectiva que permita que el mensaje sea claro para todo el equipo.

Además, el proceso de atención nutricional potencia los conocimientos técnicos y científicos, investigación, capacidad y competencias con la finalidad de brindar soluciones a las necesidades nutricionales de los pacientes; desarrollo de habilidades clínicas para el tamizaje, evaluación, diagnóstico, intervención y monitoreo nutricional de los pacientes con riesgo a la desnutrición hospitalaria; desarrollo de comunicación efectiva para la transmisión de

mensajes claves, motivación y educación para pacientes y personal de salud; desarrollo de interacción interdisciplinaria, la cual conlleva a una colaboración efectiva de forma multidisciplinaria e interdisciplinaria, la participación activa y de la contribución en las políticas y programas de salud; gestión y organización para la planificación de actividades gerenciales; desarrollo profesional continuo para programas de formación continua, contribución a la investigación y logro de capacidades y especialización; impacto y resultados, que se verán reflejados en la mejora del estado nutricional del pacientes (a nivel micro) hasta los indicadores de calidad (a nivel macro); estandarización de procesos, la cual orientará los nutricionistas la aplicación del PAN en sus establecimientos de salud; evaluación y mejora continua, que permite evaluar la efectividad de las intervenciones nutricionales y de promover un ciclo continuo de mejora de la calidad; y por último, el cumplimiento de normativas sanitarias y de gestión, como por ejemplo, incluir el PAN en los documentos de gestión como manuales de proceso que permitan orientar a los nutricionistas en su implementación y desarrollo.

En cuanto al resultado del análisis inferencial de los objetivos específicos se obtuvo que la influencia del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo no influye significativamente en las dimensiones del desempeño laboral de nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024, con un Chi-cuadrado calculado 3.813, 2.728, 0.742 y 3.813, con un valor $p > 0.05$. Estos resultados difieren a lo encontrado por Guerrero (2023), quien reportó que las dimensiones de la gestión del tiempo influyen significativamente en el desempeño laboral en trabajadores de una empresa con un $p < 0.05$.

En esta investigación el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo no influye significativamente en las dimensiones del desempeño laboral, pero se observa que la calidad del trabajo e iniciativa son dimensiones que resaltan, siendo este último importante y referido por Posada et al. (2023) ya que el PAN mejora la toma de decisiones de los nutricionistas, y por Carbajal et al. (2020) como un proceso flexible ante cambios y adaptativo para cada situación.

En cuanto a las limitaciones en esta investigación tenemos: 1) tamaño de muestra, que limita la generalización de los hallazgos y que podría incluirse a nutricionistas de hospitales públicos a nivel nacional e incluir también a los hospitales y clínicas privadas; 2) no contar con investigaciones previas sobre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral en nutricionistas, la cual limita solamente la comparación con población de trabajadores administrativos o que laboran en una empresa privada que no son afines a la atención de pacientes o de un servicio de salud; y 3) el acceso a datos de los nutricionistas de varios hospitales, debido al tiempo para que los nutricionistas completen el cuestionario y motivó para realizarla.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la influencia significativa entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y el desempeño laboral de nutricionistas de hospitales públicos, la cual se encontró una valoración Chi Cuadrado Calculado de 3.841, un $p=0.002$ y una fuerza de correlación débil, mediante el coeficiente de Phi = 0.419.

Segunda: Se estableció la influencia no significativa entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la calidad de trabajo en nutricionistas de hospitales públicos, la cual se encontró una valoración Chi Cuadrado Calculado de 3.813, un $p = 0.051$ y una fuerza de correlación débil, mediante el coeficiente de Phi = 0.271.

Tercera: Se estableció la influencia no significativa entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y el trabajo en equipo en nutricionistas de hospitales públicos, la cual se encontró una valoración Chi Cuadrado Calculado de 2.728, un $p = 0.099$ y una fuerza de correlación muy débil, mediante el coeficiente de Phi = 0.229.

Cuarta: Se estableció la influencia no significativa entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la responsabilidad en nutricionistas de hospitales públicos, la cual se encontró una valoración Chi Cuadrado Calculado de 0.742, un $p = 0.389$ y una fuerza de correlación muy débil, mediante el coeficiente de Phi = 0.119.

Quinta: Se estableció la influencia no significativa entre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y la iniciativa en nutricionistas de hospitales públicos, la cual se encontró una valoración Chi Cuadrado Calculado de 3.813, un $p = 0.051$ y una fuerza de correlación débil, mediante el coeficiente de Phi = 0.271.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere que los hospitales continúen incorporando la gestión del tiempo en sus procesos para la atención nutricional de los pacientes, promoviendo la proactividad, reducir los dilatadores de tiempo, mejorar la percepción del tiempo y fomentar los hábitos de organización, la cual permitirá priorizar sus actividades en función al tiempo, recursos humanos, económicos, equipos y materiales, y con ello, mejorar a nivel individual, el desempeño laboral (Ferrand et al., 2021).

Segunda: Se sugiere que los hospitales implementen medidas para el mejoramiento del desempeño laboral, como fortalecer la calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo e iniciativa, además del desarrollo profesional y capacitación continua, comunicación abierta, tecnologías, salud y bienestar del personal, reconocimiento de logros, oportunidades de crecimiento y la participación en investigación, la cual permitan lograr la autorrealización de los nutricionistas (Pinzón et al., 2019).

Tercera: Se sugiere que los hospitales incorporen en sus documentos normativos y/o de gestión, el proceso de atención nutricional, la cual permitan a los nutricionistas estandarizar y orientar sus actividades en función a la gestión del tiempo y con ello, mejorar el nivel organizacional, como los indicadores de calidad y de gestión del servicio y de la institución (Carbajal et al., 2021).

Cuarta: Se sugiere que los hospitales en su implementación del proceso de atención nutricional deben estar acompañado de una modernización de la infraestructura para la atención nutricional del paciente como implementación de equipos antropométricos que permitan medir el estado nutricional, incorporación de equipos de cómputo que permitan el registro de la atención nutricional e implementación de un sistema informático que permita sistematizar la información obtenida del paciente y con ello, detectar, prevenir y tratar la desnutrición hospitalaria (Carbajal et al., 2021).

Quinta: Se sugiere que los investigadores que aborden las variables de la presente investigación incorporen a nutricionistas de más hospitales públicos e incluir hospitales o clínicas privadas, con la finalidad de incrementar el tamaño de muestra.

Sexta: Se sugiere que los investigadores incorporen otras dimensiones e indicadores de la gestión del tiempo y desempeño laboral en nutricionistas, que permitan cubrir la brecha de información sobre estas variables.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Aguilar, D., & Cabrera, V. (2022). *Tiempos óptimos*. Tiaquepaque: Universidad Jesuita de Guadalajara. <https://rei.iteso.mx/server/api/core/bitstreams/8ead716b-96ba-4c58-b3ce-9af8fcf23d85/content>
- Alkhalidy, A., Allahyani, M., Alghamdi, N., Jeddawi, A., Malibary, R., & Al-Othman, A. (2020). Status of nutrition care process implementation in hospitals in Jeddah, Saudi Arabia. *Clinical nutrition ESPEN*(53-59), 36. <https://doi.org/10.1016/j.clnesp.2020.02.007>
- Ayala, A. (2019). *La procrastinación académica: teorías, elementos y modelos*. Lima: Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2435>
- Bautista, C., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bell, J., Rushton, A., Elmas, K., Banks, M., Rhiannon, B., & Adrienne, Y. (2023). Are Malnourished Inpatients Treated by Dietitians Active Participants in Their Nutrition Care? Findings of an Exploratory Study of Patient-Reported Measures across Nine Australian Hospitals. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 11(8), 1172. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081172>
- Bustínduy, I. (2021). *La gestión agile del tiempo : método ATM para incrementar la productividad personal y de equipo en tiempos líquidos*. Barcelona: Editorial UOC. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=111793>
- Capcha, P. (2023). *Gestión del tiempo y la productividad laboral de una entidad de salud de Lima, año 2022 [Tesis para obtener el grado de académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA]*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131736>
- Carbajal, Á., Sierra, J., López-Lora, L., & Ruperto, M. (2021). Proceso de Atención Nutricional: elementos para su implementación y uso por los profesionales de la Nutrición y la Dietética. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 24(2), 172-186. <https://doi.org/10.14306/renhyd.24.2.961>

- Centurion, L. (2023). *Calidad del trabajo y mejora continua del área de medicina física de un hospital de Lima 2023 [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131551>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Espacios*, 41(14), 27. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Crouse, J., Feuling, M., Winter, T., Goday, P., & Smith, A. (2024). Electronic health record time-tracking provides real-time data to measure and benchmark dietitian productivity. *Journal of human nutrition and dietetics : the official journal of the British Dietetic Association*, 37(1), 105-110. <https://doi.org/10.1111/jhn.13236>
- Delgado, F. (2022). *Estrés y desempeño laboral del profesional de la salud en un hospital nacional, Lima 2022 [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95313>
- Delgado, Y., & Moran, J. (2024). *Gestión del tiempo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una empresa comercial e industrial en Lima, 2023*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14350>
- Elsahoryi, N., Alathamneh, A., & Mahmoud, I. &. (2021). Association of salary and intention to stay with the job satisfaction of the dietitians in Jordan: A cross-sectional study. *Health policy OPEN*, 3, 100058. <https://doi.org/10.1016/j.hpopen.2021.100058>
- Ferrand, S., Onfray, M., & Medina, M. (2021). Actualización del rol del nutricionista clínico: Estándares de práctica. *Revista chilena de nutrición*, 48(3), 437-446. <https://doi.org/10.4067/s0717-75182021000300437>
- Galvez, J., & Castro, A. (2023). *Relación del Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en el personal nutricionista que labora en EsSalud Arequipa 2021 [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Nutrición Humana]*.

Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://hdl.handle.net/20.500.12773/15960>

Goicochea, L. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de un servicio de nutrición, EsSalud, La Esperanza, 2023 [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]*. Trujillo: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124357>

Gonzáles, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

Guerrero, D. (2023). *Gestión del tiempo y su impacto en el desempeño laboral en una empresa de generación eléctrica, distrito de Magdalena del Mar, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109154>

Guirardo, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. Murcia: Universidad Católica de Murcia. <http://hdl.handle.net/10952/4220>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Huysentruyt, K., Hulst, J., Bian, F., Shamir, R., White, M., Galera-Martinez, R., . . . Gerasimidis, K. (2019). Opinions and practices of healthcare professionals on assessment of disease associated malnutrition in children. *Clinical nutrition*, 38(2), 708–714. <https://doi.org/10.1016/j.clnu.2018.03.015>

Llopis, D., & Camacho, F. (2020). *Gestión del tiempo*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/handle/10251/142710>

Lobatón, E. (2020). Malnutrición hospitalaria: etiología y criterios para su diagnóstico y clasificación. *Revista de Nutrición Clínica y Metabolismo*, 3(1), 121-127. <https://doi.org/10.35454/rncm.v3n1.019>

Lövestam, E., Steiber, A., Vivanti, A., Boström, A.-M., Devine, A., Haughey, O., . . . Consortium, I. (2019). Use of the Nutrition Care Process and Nutrition Care Process Terminology in an International Cohort Reported by an Online Survey

- Tool. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 119(2), 225-241.
<https://doi.org/10.1016/j.jand.2018.09.002>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. . *Acta Universitaria*, 29, e2153.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Martinez, L., Farfán, E., & Osto, R. (2022). Un acercamiento epistémico a la administración por objetivos. *Actualidad Contable Faces*, 25(45), 93-104.
<https://doi.org/10.53766/ACCON/2022.01.45.05>
- Martino, J., Eisenbraun, C., Hotson, B., Hanning, R., Lövestam, E., & Lieffers, J. (2022). Use of the Nutrition Care Process and Terminology in Canada: A National and Regional Update. *Canadian Journal of Dietetic Practice and Research*, 1(83), 2-9. <https://doi.org/10.3148/cjdpr-2021-017>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación con el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 10(2), 81-86.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Ministerio de Salud. (2013). *NTS N°103-MINSA/DGSP-V.01. Norma Técnica de Salud de la Unidad Productora de Servicios de Salud de Nutrición y Dietética*. Ministerio de Salud. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/239538-665-2013->
- Molter, A., da Rocha, N., Torres, P., da Silva, M., de Brito, P., do Brasil, P., . . . Baceo, A. (2024). Development of a mobile application to represent food intake in inpatients: dietary data systematization. *MC medical informatics and decision making*, 24(1), 28. <https://doi.org/10.1186/s12911-023-02406-x>
- Moreno, B. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un hospital público de Huaraz, 2020 [Tesis para obtener el grado de académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud]*.

Chimbote: Univesidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/87485>

- Palacios, A. (2023). *Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración]*. Huancayo: Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13397>
- Pallarta, R. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado, Lima 2022 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración]*. Lima: Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/35303>
- Paravic, T., & Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27, 41. <https://doi.org/10.29393/CE27-41TETM20041>
- Pérez, A., Díaz, G., Maza, C., Castro, M., Canicoba, M., Gonzalez, M., . . . Cárdenas, D. (2022). Modelo de proceso de cuidado nutricional: consenso para Latinoamérica. *Revista De Nutrición Clínica Y Metabolismo*, 5(4), 38-50. <https://doi.org/10.35454/rncm.v5n4.433>
- Pérez, B. (2022). *Importancia de la gestión del tiempo como estrategia fundamental para el éxito de estudiantes de Contaduría Pública y profesionales titulados [Proyecto de grado para obtener el título de Contador Público]*. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/18465>
- Pinzón, O., Barrera, M., & Javier, G. (2019). Planificación Estratégica y Modelos de Gestión en Nutrición Clínica Strategic Planning and Management Models in Clinical Nutrition. *Archivos de Medicina*, 14(5), 1-6. <https://www.archivosdemedicina.com/medicina-de-familia/planificacin-estratgica-y-modelos-de-gestin-en-nutricin-clnica.pdf>
- Posada, C., Cuella, Y., & Savino, P. (2023). Proceso de cuidado nutricional: una metodología efectiva e interdisciplinaria. *Medicina*, 45(2), 265-274. <https://doi.org/10.56050/01205498.2237>

- Roblero, G. (2020). Validación de cuestionario sobre gestión del tiempo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22(e01), 1-11. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e01.2136>
- Ruiz, Á., Buitrago, G., Rodríguez, N., Gómez, G., Sulo, S., Gómez, C., . . . Chaves-Santiago, W. A. (2019). Clinical and economic outcomes associated with malnutrition in hospitalized patients. *Clinical Nutrition*, 38(3), 1310-1316. <https://doi.org/10.1016/j.clnu.2018.05.016>
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 34-50. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i124.30642>
- Squillace, M., Pincón-Janeiro, J., & Javier, S. (2020). La percepción del tiempo: un abordaje psicofisiológico. *Revista Neuropsicología Latinoamericana*, 12(4), 1-7. <https://doi.org/10.5579/rnl.2019.0663>
- van den Berg, L., de Beer, S., Claassen, T., Meyer, J., Strydom, I., van Rooyen, C., & Spies, H. (2024). Job satisfaction and perception of workloads among dietitians and nutritionists registered in South Africa. *South African Journal of Clinical Nutrition*, 37(1), 38-48. <https://doi.org/10.1080/16070658.2023.2237827>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zeña-Huancas, P., Pajuelo-García, D., & Díaz-Vélez, C. (2020). Factores asociados a desnutrición en pacientes hospitalizados en el servicio de cirugía de emergencia de un hospital del seguro social peruano. *Acta Médica Peruana*, 37(3), 278-284. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.372.1849>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo	Es la competencia que una persona puede obtenerla en lo laboral, relaciona con la eficiencia y calidad de vida, y conlleva un esfuerzo de coordinación y sincronización de las labores de manera ordenada y esquematizada (Pérez, 2022)	Es la gestión según la evaluación de la proactividad, dilatadores del tiempo, percepción del tiempo y hábitos de la organización (Llopis & Camacho, 2020)	Proactividad	Diversidad de soluciones	Escala de Likert: Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
				Opiniones asertivas	
			Dilatadores del tiempo	Baja motivación	
				Interrupciones en el trabajo	
			Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos	
				Nivel de concentración	
			Hábitos de la organización	Hábitos de multitarea	
Sistematización de actividades					
Desempeño laboral	Es el comportamiento de una persona que ocupa un puesto laboral en una organización para el cumplimiento de metas, siendo variable de una a otra persona e influenciado por múltiples condicionantes (Zaragoza et al., 2023)	Es la evaluación de la calidad de trabajo, trabajo en equipo, nivel de responsabilidad e iniciativa (Zaragoza et al., 2023)	Calidad de trabajo	Claridad en los trabajos	Escala de Likert: Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
				Orden en los trabajos	
			Trabajo en equipo	Mejora en la comunicación	
				Generación de confianza	
			Responsabilidad	Puntualidad	
				Ahorro de materiales	
			Iniciativa	Toma de decisiones para mejorar	
Flexibilidad ante cambios					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROCESO DE ATENCIÓN NUTRICIONAL PARA LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN NUTRICIONISTAS

Fecha: ___/___/___

A continuación, escriba o marque en un círculo según corresponda:

Edad: ___ años Sexo: M / F Hospital donde labora: _____

Tiempo laboral en los servicios de emergencia, hospitalización o cuidados críticos: _____ meses / años, **Aplica el proceso de atención nutricional: Sí / No**

Instrucciones: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego marca la respuesta que mejor te describe con un círculo (O) según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Opciones de respuesta: Siempre = 5, Casi Siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1

N°	PREGUNTAS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Utilizo herramientas tecnológicas para agilizar mis entregas	1	2	3	4	5
2	Busco formas diferentes de hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
3	Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	1	2	3	4	5
4	Participo activamente en reuniones de trabajo	1	2	3	4	5
5	Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	1	2	3	4	5
6	Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	1	2	3	4	5
7	Ante situaciones difíciles, siento que no soy escuchado	1	2	3	4	5
8	Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	1	2	3	4	5
9	Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones)	1	2	3	4	5
10	Considero excesivo el número de llamadas y correos que atender	1	2	3	4	5
11	Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
12	Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mis actividades	1	2	3	4	5
13	Suelo quedarme horas extras en el trabajo	1	2	3	4	5
14	Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	1	2	3	4	5
15	Suelo distraerme con facilidad	1	2	3	4	5
16	Siento que mis actividades diarias me abruma	1	2	3	4	5
17	La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	1	2	3	4	5
18	Quiero abarcar varias actividades a la vez	1	2	3	4	5
19	Organizo mis actividades con la debida anticipación	1	2	3	4	5

20	Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	1	2	3	4	5
21	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	1	2	3	4	5
22	Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	1	2	3	4	5
23	Mis informes siguen una secuencia lógica	1	2	3	4	5
24	Recibo muchas críticas por la forma de entregar de mi trabajo	1	2	3	4	5
25	Reconocen el detalle de mi trabajo	1	2	3	4	5
26	Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
27	Trabajamos en conjunto para cumplir un objetivo común	1	2	3	4	5
28	En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	1	2	3	4	5
29	En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	1	2	3	4	5
30	Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	1	2	3	4	5
31	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de informes	1	2	3	4	5
32	Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	1	2	3	4	5
33	Trato de seguir el código de ética de la empresa	1	2	3	4	5
34	Cuido los elementos de la cocina (platos, vasos, etc.)	1	2	3	4	5
35	Utilizo responsablemente los recursos de la empresa (impresora, papel, etc.)	1	2	3	4	5
36	Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	1	2	3	4	5
37	Mi jefe confía en las decisiones que tomo	1	2	3	4	5
38	Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	1	2	3	4	5
39	Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	1	2	3	4	5
40	Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	1	2	3	4	5

¡Gracias por su participación!

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION DEL TIEMPO


Definición de la variable: Es la competencia que una persona puede obtenerla en lo laboral, relaciona con la eficiencia y calidad de vida, y conlleva un esfuerzo de coordinación y sincronización de las labores de manera ordenada y esquematizada (Pérez, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	Diversidad de soluciones	Utilizo herramientas tecnológicas para agilizar mis actividades	/	/	/	/	
		Busco formas diferentes de hacer mi trabajo	/	/	/	/	
	Opiniones asertivas	Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	/	/	/	/	
		Participo activamente en reuniones de trabajo	/	/	/	/	
Dilatadores del tiempo	Baja motivación	Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	/	/	/	/	
		Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	/	/	/	/	
		Ante situaciones difíciles, siento que no soy escuchado	/	/	/	/	
	Interrupciones en el trabajo	Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	/	/	/	/	
		Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones)	/	/	/	/	
Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos	Considero excesivo el número de llamadas y correos que atender	/	/	/	/	
		Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	/	/	/	/	
		Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mis actividades	/	/	/	/	
	Nivel de concentración	Suelo quedarme horas extras en el trabajo	/	/	/	/	
		Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	/	/	/	/	
Hábitos de la organización	Hábitos multitarea	Suelo distraerme con facilidad	/	/	/	/	
		Siento que mis actividades diarias me abruma	/	/	/	/	
	Sistematización de actividades	La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	/	/	/	/	
		Quiero abarcar varias actividades a la vez	/	/	/	/	
		Organizo mis actividades con la debida anticipación	/	/	/	/	
		Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la gestión del tiempo en nutricionistas
Nombres y apellidos del experto	Vanessa Tintaya Peña
Documento de identidad	46015559
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Salud Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Hipólito Unanue
Cargo	Nutricionista
Número telefónico	920247352
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL


Definición de la variable: Es el comportamiento de una persona que ocupa un puesto laboral en una organización para el cumplimiento de metas, siendo variable de una a otra persona e influenciado por múltiples condicionantes (Zaragoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Calidad de trabajo	Claridad en los trabajos	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	/	/	/	/	
		Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	/	/	/	/	
	Orden en los trabajos	Mis informes siguen una secuencia lógica	/	/	/	/	
		Recibo muchas críticas por la forma de entregar de mi trabajo	/	/	/	/	
Trabajo en equipo	Mejora en la comunicación	Reconocen el detalle de mi trabajo	/	/	/	/	
		Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	/	/	/	/	
	Generación de confianza	Trabajamos en conjunto para cumplir un objetivo común	/	/	/	/	
		En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	/	/	/	/	
		En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	/	/	/	/	
		Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	/	/	/	/	
Nivel de responsabilidad	Puntualidad	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de informes	/	/	/	/	
		Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	/	/	/	/	
	Ahorro de materiales	Trato de seguir el código de ética de la empresa	/	/	/	/	
		Cuido los elementos del trabajo como balanza, plícometro, etc.	/	/	/	/	
Iniciativa	Toma de decisiones	Utilizo responsablemente los recursos de la institución (impresora, papel, etc.)	/	/	/	/	
		Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	/	/	/	/	
		Mi jefe confía en las decisiones que tomo	/	/	/	/	
	Flexibilidad ante cambios	Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	/	/	/	/	
		Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	/	/	/	/	
		Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el desempeño laboral en nutricionistas
Nombres y apellidos del experto	Vanessa Tintaya Peña
Documento de identidad	46015559
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Salud Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Nacional Hipólito Unanue
Cargo	Nutricionista
Número telefónico	920247352
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION DEL TIEMPO


Definición de la variable: Es la competencia que una persona puede obtenerla en lo laboral, relaciona con la eficiencia y calidad de vida, y conlleva un esfuerzo de coordinación y sincronización de las labores de manera ordenada y esquematizada (Pérez, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	Diversidad de soluciones	Utilizo herramientas tecnológicas para agilizar mis actividades	1	1	1	1	
		Busco formas diferentes de hacer mi trabajo	1	1	1	1	
		Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo	1	1	1	1	
	Opiniones asertivas	Participo activamente en reuniones de trabajo	1	1	1	1	
		Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	1	1	1	1	
Dilatadores del tiempo	Baja motivación	Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades	1	1	1	1	
		Ante situaciones difíciles, siento que no soy escuchado	1	1	1	1	
		Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	1	1	1	1	
	Interrupciones en el trabajo	Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones)	1	1	1	1	
		Considero excesivo el número de llamadas y correos que atender	1	1	1	1	
Percepción del tiempo	Culminación rápida de encargos	Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	1	1	1	1	
		Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mis actividades	1	1	1	1	
		Suelo quedarme horas extras en el trabajo	1	1	1	1	
	Nivel de concentración	Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	1	1	1	1	
		Suelo distraerme con facilidad	1	1	1	1	
Hábitos de la organización	Hábitos multitarea	Siento que mis actividades diarias me abruma	1	1	1	1	
		La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	1	1	1	1	
		Quiero abarcar varias actividades a la vez	1	1	1	1	
	Sistematización de actividades	Organizo mis actividades con la debida anticipación	1	1	1	1	
		Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la gestión del tiempo en nutricionistas
Nombres y apellidos del experto	Liliana Palacios Cuba
Documento de identidad	08889621
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de Emergencias Villa El Salvador
Cargo	Enfermera
Número telefónico	954777039
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL


Definición de la variable: Es el comportamiento de una persona que ocupa un puesto laboral en una organización para el cumplimiento de metas, siendo variable de una a otra persona e influenciado por múltiples condicionantes (Zaragoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Calidad de trabajo	Claridad en los trabajos	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	1	1	1	1	
		Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	1	1	1	1	
	Orden en los trabajos	Mis informes siguen una secuencia lógica	1	1	1	1	
		Recibo muchas críticas por la forma de entregar de mi trabajo	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Mejora en la comunicación	Reconocen el detalle de mi trabajo	1	1	1	1	
		Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	1	1	1	1	
		Trabajamos en conjunto para cumplir un objetivo común	1	1	1	1	
	Generación de confianza	En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	1	1	1	1	
		En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	1	1	1	1	
		Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	1	1	1	1	
Nivel de responsabilidad	Puntualidad	Cumpro con los plazos establecidos para la entrega de informes	1	1	1	1	
		Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	1	1	1	1	
	Ahorro de materiales	Trato de seguir el código de ética de la empresa	1	1	1	1	
		Cuido los elementos del trabajo como balanza, pliómetro, etc.	1	1	1	1	
Iniciativa	Toma de decisiones	Utilizo responsablemente los recursos de la institución (impresora, papel, etc.)	1	1	1	1	
		Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	1	1	1	1	
		Mi jefe confía en las decisiones que tomo	1	1	1	1	
	Flexibilidad ante cambios	Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	1	1	1	1	
		Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	1	1	1	1	
		Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el desempeño laboral en nutricionistas
Nombres y apellidos del experto	Liliana Palacios Cuba
Documento de identidad	08889621
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de Emergencias Villa El Salvador
Cargo	Enfermera
Número telefónico	954777039
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION DEL TIEMPO

Definición de la variable: Es la competencia que una persona puede obtenerla en lo laboral, relaciona con la eficiencia y calidad de vida, y conlleva un esfuerzo de coordinación y sincronización de las labores de manera ordenada y esquematizada (Pérez, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	Diversidad de soluciones	Utilizo herramientas tecnológicas para agilizar mis actividades	/	/	/	/	
	Opiniones asertivas	Busco formas diferentes de hacer mi trabajo Planteo posibles soluciones a eventuales problemas de trabajo Participo activamente en reuniones de trabajo Sustento mis opiniones con argumentos adecuados	/	/	/	/	
Dilatadores del tiempo	Baja motivación	Cuento con objetivos claros que orientan mis actividades Ante situaciones difíciles, siento que no soy escuchado Siento que mi trabajo no aporta mucho a la empresa	/	/	/	/	
	Interrupciones en el trabajo	Considero que hay exceso de reuniones diarias (>2 reuniones) Cuento con agilidad para realizar mi trabajo	/	/	/	/	
	Culminación rápida de encargos	Utilizo una agenda virtual que me ayuda a organizar y priorizar mis actividades	/	/	/	/	
Percepción del tiempo	Nivel de concentración	Suelo quedarme horas extras en el trabajo Siento que me falta el tiempo para terminar mis tareas	/	/	/	/	
	Hábitos multitarea	Suelo distraerme con facilidad Siento que mis actividades diarias me abruma La diversidad de actividades de trabajo me obliga a atender diversos temas	/	/	/	/	
Hábitos de la organización	Sistematización de actividades	Quiero abarcar varias actividades a la vez Organizo mis actividades con la debida anticipación Grandes tareas complejas las divido en pequeñas tareas manejables	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la gestión del tiempo en nutricionistas
Nombres y apellidos del experto	Lady Gabriela Hernández Huerta
Documento de identidad	45191243
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gerencia de Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de Emergencias Villa El Salvador
Cargo	Médico Patólogo
Número telefónico	991773373
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Es el comportamiento de una persona que ocupa un puesto laboral en una organización para el cumplimiento de metas, siendo variable de una a otra persona e influenciado por múltiples condicionantes (Zaragoza et al., 2023)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Calidad de trabajo	Claridad en los trabajos	Termino los trabajos encomendados dentro de los plazos establecidos	/	/	/	/	
		Los resultados de mi trabajo cuentan con detalles que ayudan a su comprensión	/	/	/	/	
	Orden en los trabajos	Mis informes siguen una secuencia lógica	/	/	/	/	
		Recibo muchas críticas por la forma de entregar de mi trabajo	/	/	/	/	
Trabajo en equipo	Mejora en la comunicación	Reconocen el detalle de mi trabajo	/	/	/	/	
		Realizo discusiones sanas con mis compañeros de trabajo	/	/	/	/	
	Generación de confianza	Trabajamos en conjunto para cumplir un objetivo común	/	/	/	/	
		En caso encuentre un problema, cuento con mis compañeros de área para solucionarlo	/	/	/	/	
		En caso tenga dudas, mis compañeros de trabajo muestran disposición para aclararlas	/	/	/	/	
		Los éxitos recibidos por el trabajo los celebramos en conjunto	/	/	/	/	
Nivel de responsabilidad	Puntualidad	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de informes	/	/	/	/	
		Soy puntual en mi horario de ingreso al trabajo	/	/	/	/	
	Ahorro de materiales	Trato de seguir el código de ética de la empresa	/	/	/	/	
		Cuido los elementos del trabajo como balanza, plícometro, etc.	/	/	/	/	
Iniciativa	Toma de decisiones	Utilizo responsablemente los recursos de la institución (impresora, papel, etc.)	/	/	/	/	
		Mis decisiones aportan positivamente en el desarrollo de mis funciones	/	/	/	/	
	Flexibilidad ante cambios	Mi jefe confía en las decisiones que tomo	/	/	/	/	
		Brindo respuestas a problemas cotidianos diversos	/	/	/	/	
		Me adapto a los diversos tipos de trabajo que me encomiendan	/	/	/	/	
		Estoy dispuesto a ayudar siempre que se necesite	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el desempeño laboral en nutricionistas
Nombres y apellidos del experto	Lady Gabriela Hernández Huerta
Documento de identidad	45191243
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gerencia de Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de Emergencias Villa El Salvador
Cargo	Médico Patólogo
Número telefónico	991773373
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024

Validez del cuestionario proceso de atención para la gestión del tiempo

Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES			V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
V Aiken				1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 20 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 3 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Validez del cuestionario desempeño laboral

Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES			V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
V Aiken				1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 20 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 3 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

1. Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	20

Resultado: Buena consistencia interna

2. Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	20

Resultado: Buena consistencia interna

Anexo 5. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento informado

Título de investigación: Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024

Investigador: Ulises Armando Romero Pisfil

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la presente investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia del proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral de nutricionistas de hospitales públicos de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio Maestría en Gestión de Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de su institución donde labora.

Impacto del estudio: El estudio permitirá que conocer que el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo influye significativamente en el desempeño laboral de los nutricionistas y que mejoraría la atención y prevención de la desnutrición hospitalaria.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y preguntas sobre el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y desempeño laboral.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará de manera virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio nos va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: email: uromeroro11@ucvvirtual.edu.pe y/o asesoras Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva, correo: mmenesesl@ucv.edu.pe, Mg. Elizabeth Teresa Diestra Cueva, correo: ediestra@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento: Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada


Nombre y Apellidos: _____

Fecha y hora: _____

_____ **Firma**

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio | ULISES ARMANDO ROMERO PISFIL | Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos d... /100 < 1 de 126 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo en el
desempeño laboral en nutricionistas de hospitales públicos de
Lima-2024**

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

AUTOR:
Romero Pisfil, Ulises Armando (orcid.org/0009-0009-3798-094X)

ASESORES:
Dra. Meneses La Riva, Mónica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)
Dra. Diestra Cueva, Elizabeth Teresa (orcid.org/0000-0002-4321-0759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA NORTE — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias ✕

15 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 % >
4	repositorio.uwienner.edu... Fuente de Internet	1 % >
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 % >
6	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 % >
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
8	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 % >
9	ciencia.lasalle.edu.co Fuente de Internet	<1 % >
10	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 % >
11	repositorio.uandina.ed... Fuente de Internet	<1 % >

Página: 1 de 28 | Número de palabras: 8439 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 7. Análisis complementario

Cálculo de muestra

El muestreo será probabilístico ya que se utilizará la siguiente fórmula para población finita.

$$n = \frac{(p * q) * Z^2 * N}{E^2 * (N - 1) + (p * q) * Z^2}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 5%

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.


q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

Reemplazando los valores se obtiene:

$$n = \frac{(0.5 * 0.5) * 1.96^2 * 60}{0.05^2 * (60 - 1) + (0.5 * 0.5) * 1.96^2}$$

$$n = 52$$

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

Anexo 6

Autorización de uso de información de la institución


Yo Edinson Joel Arévalo Cadillo, identificado con DNI N°44069197, en mi calidad de Jefe de Equipo del área Unidad de Nutrición y Dietética de la institución Hospital de Emergencias Villa El Salvador, con RUC N°20601224624, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Señor Ulises Armando Romero Pisfil, identificado con DNI N°42115701, del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, para que utilice la siguiente información: Técnica de recolección de datos: Encuesta, Instrumento: Cuestionario mediante Formularios de Google (virtual) y constará de 40 ítems, siendo 20 para el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y 20 para desempeño laboral, la cual será aplicado a los licenciados(as) en nutrición de su servicio; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Otro (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
 () Mencionar el nombre de la institución.


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR
Lic. Nut. Edinson Joel Arévalo Cadillo
Jefe de la Unidad de Nutrición y Dietética
CNP: 4139 RNE: 0436

Firma y Sello del Representante Legal
DNI: 44069197

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 42115701

Anexo 6

Autorización de uso de información de la institución

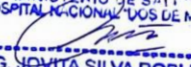
Yo Jovita Silva Robledo De Ricalde, identificado con DNI N°25832917, en mi calidad de Jefa de Departamento del área Nutrición de la institución Hospital Nacional Dos de Mayo, con RUC N°20160388570, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Señor Ulises Armando Romero Pisfil, identificado con DNI N°42115701, del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, para que utilice la siguiente información: Técnica de recolección de datos: Encuesta, Instrumento: Cuestionario mediante Formularios de Google (virtual) y constará de 40 ítems, siendo 20 para el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y 20 para desempeño laboral, la cual será aplicado a los licenciados(as) en nutrición de su servicio; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Otro (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud).


Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
() Mencionar el nombre de la institución.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO


MG. JOVITA SILVA ROBLEDO
Firma y Sello del Representante Legal
DNI: 25832917

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 42115701

Anexo 6**Autorización de uso de información de la institución**

Yo Fortunato Saturnino Palomino Hermoza, identificado con DNI N°09810056, en mi calidad de Jefe de Departamento del área Nutrición de la institución Hospital Nacional Hipólito Unanue, con RUC N°20153219118, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,


Al Señor Ulises Armando Romero Pisfil, identificado con DNI N°42115701, del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, para que utilice la siguiente información: Técnica de recolección de datos: Encuesta, Instrumento: Cuestionario mediante Formularios de Google (virtual) y constará de 40 ítems, siendo 20 para el proceso de atención nutricional para la gestión del tiempo y 20 para desempeño laboral, la cual será aplicado a los licenciados(as) en nutrición de su servicio; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Otro (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
 Mencionar el nombre de la institución.


LIC. FORTUNATO PALOMINO HERMOZA
Jefe (e) del Dpto. de Nutrición
RNE 951
Firma y Sello del Representante Legal
Hospital Nacional Hipólito Unanue
DNI: 09810056

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 42115701