



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un  
Hospital del Callao 2022.

**AUTORA:**

Quispe Misme, Virginia ([orcid.org/0000-0002-4125-7369](https://orcid.org/0000-0002-4125-7369))

**ASESOR:**

Dr. Quinteros Gomez, Yakov Mario ([orcid.org/0000-0003-2049-5971](https://orcid.org/0000-0003-2049-5971))

**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**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Esta lucha constante de superación dedico a Dios por estar presente en el caminar de mi vida, a mi amada familia, a mi esposo y a mis hijos quienes me ayudaron a concluir mis objetivos y me seguirán motivando.

## **AGRADECIMIENTO**

En el presente estudio agradezco a Dios y a la Santísima Virgen María, por ser el soporte de mi vida, mi acompañante, mi guía y mi protector en cada uno de mis días, brindándome sabiduría y mucha paciencia en terminar mi meta propuesta.

A mi esposo Eugenio, a mis hijos Mateo y Víctor por siempre estar dándome ánimo a seguir y concluir mis metas, ayudándome con su sabiduría y paciencia en las dificultades que se me presentaron.

Agradezco a mi docente Dr. Yakov Mario Quinteros Gómez, quien, con su paciencia, sapiencia y experticia, me orientó a realizar esta investigación hasta concluirlos.

Agradezco al Dr. Luis Alberto Palomino Berrios, por ser un maestro que posee la sabiduría de la ciencia de la investigación que me orientó a culminar este estudio.

Agradezco a cada uno de los docentes que volcaron su sabiduría en el desarrollo profesional de mi persona en la Universidad Cesar Vallejo.

Agradezco a cada uno de mis colegas enfermeras de la Unidad Neonatal del hospital, por aportar sus conocimientos en el desarrollo de esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |     |
|--|-----|
| Dedicatoria  | i   |
| Agradecimiento   | ii  |
| Índice de contenidos                                   | iii |
| Índice de tablas                                       | iv  |
| Índice de figuras                                      | v   |
| Resumen  | vi  |
| Abstract   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN  | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO                                      | 7   |
| III. METODOLOGÍA                                       | 25  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                    | 25  |
| 3.2. Variables y operacionalización                    | 25  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                     | 29  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos   | 30  |
| 3.5. Procedimientos                                    | 31  |
| 3.6. Métodos de análisis de datos                      | 31  |
| 3.7. Aspectos éticos                                   | 32  |
| IV. RESULTADOS   | 33  |
| V. DISCUSIÓN   | 44  |
| VI. CONCLUSIONES                                       | 50  |
| VII. RECOMENDACIONES                                   | 51  |
| REFERENCIAS  | 52  |
| ANEXOS   |     |
| Anexo 1: Matriz de consistencia                        |     |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables |     |
| Anexo 3: Instrumentos                                  |     |
| Anexo 4: Validez por juicio de expertos.               |     |
| Anexo 5: V DE AIKEN                                    |     |
| Anexo 6: Confiabilidad del instrumento                 |     |
| Anexo 7: Consentimiento informado del encuestado       |     |

## ÍNDICE DE TABLAS

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tabla 1:  | Niveles de la variable 1: Gestión del tiempo   | 33 |
| Tabla 2:  | Niveles de la dimensión 1: Personal y la dimensión 2: Laboral, de la variable 1: Gestión del tiempo                    | 34 |
| Tabla 3:  | Niveles de la variable 2: Funciones de la enfermera  | 35 |
| Tabla 4:  | Niveles de la dimensión 1: Docencia y la dimensión 2: Asistencial, de la variable 2: Funciones de la enfermera         | 36 |
| Tabla 5:  | Niveles de la dimensión 3: Administrativa y la dimensión 4: Investigativa, de la variable 2: Funciones de la enfermera | 37 |
| Tabla 6:  | Pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov  | 38 |
| Tabla 7:  | Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la variable 2: Funciones de la enfermera   | 39 |
| Tabla 8:  | Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 1: Docencia                   | 40 |
| Tabla 9:  | Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 2. Asistencial                | 41 |
| Tabla 10: | Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 3: Administrativa             | 42 |
| Tabla 11: | Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 4: Investigativa              | 43 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Figura 1: | Niveles de la variable 1: Gestión del tiempo  | 33 |
| Figura 2: | Niveles de la dimensión 1: Personal y la dimensión 2: Laboral,<br>de la variable 1: Gestión del tiempo                    | 34 |
| Figura 3: | Niveles de la variable 2: Funciones de la enfermera   | 35 |
| Figura 4: | Niveles de la dimensión 1: Docencia y la dimensión 2:<br>Asistencial, de la variable 2: Funciones de la enfermera         | 36 |
| Figura 5: | Niveles de la dimensión 3: Administrativa y la dimensión 4:<br>Investigativa, de la variable 2: Funciones de la enfermera | 37 |

## Resumen

Las enfermeras profesionales cumplen cuatro funciones: Asistencial, educativa, administrativa e investigativa que son significativas en el cuidado de las personas en el curso de la vida, los cuales son desarrollados en el transcurso de un tiempo laboral otorgado por la institución de salud. Por lo que, la enfermera divide el tiempo para cada actividad que realiza. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera neonatal de un hospital del Callao, 2022. La metodología fue un estudio transversal descriptivo de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, de diseño no experimental, tipo correlacional, con una muestra de 68 enfermeras, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron que el 91,2% de las enfermeras desarrollan un nivel alto de la gestión del tiempo seguido del nivel medio de 7,4%; en cuanto a las funciones de la enfermera destaca un nivel alto el 94.1% del desarrollo de sus funciones seguido de un nivel medio de 5,9%, Se concluye que existe relación positiva moderada. entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, de  $p=0,000$  y  $r=0,570$  relación de significancia modera.

**Palabras Clave:** Gestión, tiempo, funciones, enfermera, Neonato.

## **Abstract**

Professional nurses fulfill four functions: Assistance, educational, administrative and investigative that are significant in the care of people in the course of life, which are developed in the course of a working time granted by the health institution. Therefore, the nurse divides the time for each activity that she performs. The objective of this research was to determine the relationship between time management and the functions of the neonatal nurse in a hospital in Callao, 2022. The methodology was a descriptive cross-sectional study with a quantitative, descriptive, cross-sectional approach, with a non-experimental design, correlational type, with a sample of 68 nurses, data collection was carried out through the application of a survey, the instruments were two questionnaires. The results obtained were that 91.2% of the nurses develop a high level of time management followed by the average level of 7.4%; Regarding the functions of the nurse, a high level of 94.1% of the development of their functions stands out, followed by an average level of 5.9%. It is concluded that there is a moderate positive relationship. between the management of time and the functions of the Neonatal nurse of a hospital in Callao, of  $p=0.000$  and  $r=0.570$  relationship of moderate significance.

**Keywords:** Management, time, functions, nurse, Neonate.



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **Planteamiento del problema.**

Según la OMS (2020) la enfermera profesional es el recurso humano que desempeña su labor al ocupar el 59% de todos los roles profesionales sanitarios en todas las áreas de salud. Ejerce el cuidado del individuo, familia y la comunidad sana o enferma. Es responsable de diversas actividades en el curso de la vida del ser humano. Según la Ley 27669 del Trabajo de la Enfermera Peruana, que en su Art. 3, refiere que la enfermera se desenvuelve en las siguientes áreas: asistencial, administrativo, docencia e investigación. Asimismo, en el Art. 7 referente a las funciones de la enfermera se indica que brinda asistencia integral fundamentado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE). Además, gestiona la labor de la enfermera, direcciona la formación continua del personal y promueve la investigación en el campo de la enfermería. Por consiguiente, la enfermera actúa según sus funciones y competencias profesionales en la labor que le corresponde como la función asistencial, cumple con el cuidado concedido al paciente hospitalizado durante su turno laboral de seis a doce horas continuadas; en la función administrativa, cumple la labor gerencial planificando y organizando diferentes actividades inherentes al servicio; en la función de docencia, cumple su labor educativo dentro de la institución en la formación continua del propio personal de enfermería (la educación también es dirigida a los pacientes y sus familiares en forma directa o por medio de tele consejería); y en su función investigativa, realiza indagaciones y presenta los resultados que le sirven para mejorar su labor en favor del cuidado enfermero.

Se conoce que para efectuar todo tipo de labores personales, institucionales y sociales se requiere de un tiempo determinado. Por un lado, el tiempo nos permite organizar las diversas actividades de forma secuencial. Es un recurso limitado, no se puede ahorrar ni detener y durante el día sigue su curso. Además, al ser una magnitud de carácter físico, podemos medirlo. Por ello está asociado a la productividad. Por otro lado, la jornada laboral de la enfermera dura doce horas continuas que se dividen en el cumplimiento de las múltiples actividades al servicio de los pacientes en una institución hospitalaria. Por lo tanto, la gestión del tiempo es primordial para lograr los propósitos de las funciones de

la enfermera, debido a que tiene que cumplir las múltiples tareas correspondientes a su labor en un lapso determinado. De tal forma que debe realizar una eficiente administración del tiempo al organizar y planificar las diversas actividades, al priorizar cada intervención en función a su importancia, al proporcionar a cada actividad una duración apropiada y al concluir cada una de sus labores de forma eficiente. Según Rodríguez *et al.* (2021), la gestión del tiempo para la enfermera le facilita priorizar sus actividades y planificar las tareas, al ajustar el horario en el logro de los objetivos propuestos. Por ello, para la labor de la enfermera el tiempo es de vital importancia pues tiene un gran valor.

Las enfermeras cumplimos diversas actividades y el tiempo es apremiante ante la demanda y complejidad del paciente hospitalizado. Gestionar el tiempo es vital para desarrollar todas las actividades pues cada minuto es valioso, de tal forma que el uso eficiente del tiempo permite ayudar y salvar la vida de la persona. Si no se actúa en el momento y tiempo oportuno las posibilidades de la sobrevivencia del paciente disminuyen. Por ello la enfermera es una pieza clave del cuidado del paciente y son esenciales en los servicios sanitarios (OPS 2022). Para la enfermera cada día de su labor es diferente. Por ejemplo, puede ser un día con alta carga laboral, donde el tiempo amerita pues, por cada paciente, se sigue una cadena de actividades, que no puede durar más que un determinado lapso de tiempo.

El hospital del Callao es una institución hospitalaria de alta complejidad, presta asistencia de salud en sus diversas especialidades a personas que asisten desde diferentes partes del Perú. Es una institución de referencia de nivel de atención III-1 en la que trabajan un gran número de enfermeras profesionales ubicadas en las diversas áreas. La afluencia de pacientes comprende un rango de diferentes edades, algunos están hospitalizados con estancias cortas o prolongadas dependiendo de su estado de salud. La enfermera como personal de salud es identificada como profesional proactivo, dispuesta a cuidar al paciente desde que ingresa al servicio. Por ello, observa al paciente y prioriza sus actividades considerando el tiempo disponible para cumplir su rol con resultados eficientes. Por ende, va organizando, planificando y estimando el tiempo que se requiere para cada actividad. Siempre en una labor en equipo con el resto del

personal sanitario. Durante su horario laboral la enfermera realiza actividades asistenciales como la evaluación del neonato, la participación en la alimentación, la practica en los cambios posturales, la evaluación constante de la estabilidad del neonato observando los signos de alarma, el traslado del paciente para los exámenes respectivos y la protección del neonato post mortun. Además, participa en la formación continua de la enfermera y del personal técnico, en la parte educativa a los padres, en la gestión de asuntos administrativos del servicio (coordinando con el personal) y en la entrega del turno con el reporte de enfermería. Este documento, en el que se anota la evolución del paciente y las actividades que se realizan, comprende los registros de enfermería. Se redactan siguiendo el PAE, que es estipulado por el Colegio de Enfermeras del Perú (2002) y consta de varios formatos (hojas) para llenar las actividades mencionadas que ocupan el tiempo de la enfermera. En cuanto a las actividades investigativas no se otorga tiempo, salvo que la enfermera esté en etapa de estudio de post grado o que encuentre alguna motivación.

En las unidades neonatales la enfermera es una especialista competente en el área. Debido al grado de asistencia del paciente y al estado de salud de los neonatos tiene una labor ardua. Cuánto más delicada se encuentra la salud del neonato se requiere de más tiempo para su asistencia. Aquí la enfermera cumple diversas actividades y el tiempo es de mucha importancia para efectuar dichas actividades. En la unidad neonatal, se batalla contra el tiempo pues cuidar al paciente neonato demanda de suficiente tiempo, un buen número de personal (enfermeras, médicos y técnicos). Las enfermeras, por las múltiples actividades que se ejecutan en el servicio, actúan bajo un cronometro. De aquí podemos clasificar en dos grupos a las enfermeras en función a cómo distribuye su tiempo. Por un lado, se observa que la enfermera que distribuye su tiempo para cada actividad laboral de forma organizada no realiza sus actividades de forma apresurada pues termina su tarea en el tiempo establecido. Por otro lado, se observa enfermeras que laboran sin distribuir su tiempo, pues avanzan sus actividades de manera apresurada, con el propósito de completar sus tareas, porque se dejaron quitar el tiempo por los distractores (por ejemplo, el uso de celular, conversaciones) consumen parte del tiempo de la enfermera. Debido a las múltiples tareas que tiene la enfermería, no se puede retrasar ninguna actividad.

El tiempo es limitado, si no se actúa en su debido momento, muchas veces efectúan su labor de forma precipitada. Por ello, es común “el corre para aquí y corre para allá”. Además, cumplir las actividades de forma apresurada puede ocasionar riesgos para la salud del neonato y de la propia enfermera. Por lo tanto, es importante que sea organizada y bien distribuida su tiempo laboral que tiene a su disposición. Esta repartición de su tiempo de forma planificada le ayuda a concluir sus tareas en el tiempo otorgado para dicha actividad. La labor de la enfermera está ligada al factor tiempo, pues cualquier actividad que realice ocupa un lapso durante su jornada laboral. Esta relación del tiempo y el desarrollo de sus funciones, depende de su propia formación, de su competencia profesional, de su conducta, de su experticia, de su motivación y de sus valores. Los cuales repercuten en la productividad eficiente de la propia enfermera y de la institución.

En el presente estudio se pretende desarrollar las siguientes interrogantes: ¿cuánto valor le da la enfermera al tiempo dentro de su trabajo cotidiano?, ¿cómo conduce su tiempo disponible en la realización de cada uno de sus roles como en las actividades asistenciales, el cuidado directo al paciente y en la parte educativa, durante la de la gestión del servicio? ¿sabe priorizar sus actividades?, ¿hace estimaciones del tiempo?, ¿actúa de forma proactiva?, ¿mantiene ordenado su entorno laboral?, ¿delega algunas actividades?, ¿llega a la hora puntual al trabajo?, ¿tiene previsiones preparadas para las actividades urgentes que se puedan presentar en el servicio?, ¿es experta en su desempeño?, ¿trabaja en equipo?, ¿cuánto de su tiempo laboral lo usa en distractores?, ¿se siente cansada o estresada?, ¿es organizada en su labor? Estas preguntas me conducen a indagar en la unidad neonatal, esta problemática que es de importancia, pues relaciona el actuar de la enfermera durante su tiempo laboral. Estos temas, que relacionan la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera, son asuntos poco estudiados en las investigaciones de enfermería. Este estudio se realiza con el propósito de mejorar la labor de la enfermera en el uso organizado del tiempo laboral que tiene a su disposición durante su jornada laboral en el cuidado neonatal. Para tal efecto se formuló las siguientes interrogantes.

La formulación del problema general de la investigación es: ¿cuál es la relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera neonatal de

un hospital del Callao 2022? Como problemas específicos son: ¿cuál es la relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022?, ¿cuál es la relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022?, ¿cuál es la relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022?, ¿cuál es la relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022?

La justificación teórica del estudio, según Echenique (2017) radica en que este estudio, considera las teorías que favorezcan la comprensión a los lectores que indagan sobre el tema en cuestión y del mismo modo, se indagaron los antecedentes del estudio que pueden servir de referencia para otros investigadores. En cuanto a la justificación metodológico en este estudio se utilizaron el diseño cuantitativo correlacional, transversal, se diseñaron los instrumentos y fueron validados para su aplicación. Los mismos que pueden ser aplicados en otros estudios. Por último, la justificación social, radica en que este estudio repercute en beneficio de la población.

Asimismo, se plantea como objetivo general: determinar la relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera neonatal en un hospital del Callao 2022. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022; determinar la relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022; determinar la relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022; determinar la relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022.

Del mismo modo se plantea la siguiente hipótesis general: existe relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022. Las hipótesis específicas son: existe relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022; existe relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la

enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022; existe relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022; existe relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En vista de que no se encontraron estudios que contengan las dos variables propuestas en el presente estudio, se recurre a la recopilación de los antecedentes en forma separada, para cada variable de estudio. Asimismo, se está tomando como antecedentes estudios con años mayores a lo indicado por el APA, por ser de interés para el desarrollo del presente estudio. Además, se encontró muy pocos estudios de tipo correlacional a nivel internacional. Se exponen las investigaciones concernientes a la variable gestión del tiempo, tenemos a:

Baños (2020), refiere que a nivel nacional no se tiene la seguridad sobre cómo gestionan su tiempo los estudiantes, pero si se evidencian estadísticas que declaran el inadecuado uso del tiempo con escasez de orden y priorización de tareas educativas. Del mismo modo, las instituciones educativas universitarias no demuestran en su estructura curricular sobre la administración del tiempo, con el propósito de incentivar en los estudiantes un aprendizaje organizado y planificado en función a sus metas. Por lo tanto, la gestión del tiempo es indispensable para el proceso educativo en la adquisición del saber, para el cual debe incorporarse un plan sobre el uso apropiado del tiempo del profesorado y los estudiantes. Cuyo objetivo de la pesquisa fue precisar la relación de la gestión del tiempo y el compromiso académico de los alumnos de Psicología en Perú. La metodología fue descriptiva y correlacional, con 209 alumnos, mediante una encuesta. Como resultado se obtuvo que la gestión del tiempo fue moderada en el 52%, bajo y alto el 24%; en la dimensión precisión del control del tiempo moderado el 59%, bajo 23% y alto 18%; en detallar los objetivos y prioridades en el nivel moderado el 52%, y alto y bajo el 24%; en la percepción del control del tiempo nivel moderado el 59%, bajo 23% y alto 18%; preferencias por la desorganización moderado el 52%, alto el 24% y bajo el 23%; en el compromiso académico 55%. Existe relación positiva e importante donde  $r=0.378$ ,  $P=0,001$ . Los estudiantes que gestionan su tiempo tienen mayor compromiso educativo.

Villamares-Hernandez *et al.* (2020), manifiestan que la satisfacción laboral de un trabajador es un factor influyente en el rendimiento laboral, en la ejecución de metas y en el tiempo de estancia en una empresa. Por lo tanto, un trabajador

que se encuentra satisfecho en sus actividades laborales es un recurso rentable y mejora mucho más con la motivación que le presta la empresa. De este modo, un trabajador con valores es un buen empleado que garantiza cumplir con las metas de la empresa, pues decide persistir en el trabajo, pregonando entre sus compañeros la unión entre los trabajadores. Asimismo, la interacción de las personas ejerce un efecto favorable en el logro de la productividad. El objetivo de la pesquisa fue comprobar que la administración del tiempo tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad de Ica. La metodología fue estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 269 empleados, aplicaron una encuesta con 25 ítems, para la administración del tiempo y la observación para valorar la satisfacción laboral. Se encontró que la administración del tiempo y la satisfacción laboral tienen relación significativa con la correlación del 82%, respecto a planificar el tiempo y la satisfacción se correlacionan en un 75%, del mismo modo la priorización del tiempo con la satisfacción se correlaciona en el 79%, con valor  $p=0.000$  en cuanto a organizar el tiempo y la satisfacción laboral tiene una correlación de 75%, todas las hipótesis con valor  $p=0.000$ . Se concluyó que la gestión del tiempo tiene relación importante con la satisfacción laboral de los empleados de la universidad.

Mendoza (2021), manifiesta que la vocación profesional tiene que ser agradable a uno mismo para trabajar con entusiasmo y dedicar el tiempo a algo que le gusta, este factor posiblemente sea el que ocasione la fuga del tiempo en el trabajo e influya en la atención del paciente. Otro factor es saber organizar el tiempo en la entidad hospitalaria. El organizar de forma adecuada el tiempo es primordial para otorgar una asistencia de calidad minimizando los distractores como el uso de teléfono, las sobremesas, etc. Dando un buen uso al tiempo se previene los errores médicos. Por ejemplo, por realizar ciertas actividades con prisa no cumple con la higiene de manos lo que consecuentemente puede ocasionar infecciones cruzadas y aumentar las dolencias del paciente. Cuyo objetivo de la pesquisa fue especificar el tiempo de las enfermeras profesionales en la ejecución de sus actividades de forma adecuada en los pacientes del hospital. La metodología fue descriptiva, se aplicó una encuesta a 15 enfermeras. Sus resultados fueron: El tiempo de atención a un paciente es de 20 minutos, 67%; tiempo de valoración del paciente 15 a 20 minutos el 80%; toma de signos vitales no realizan el 53%; entre 3 seg. y 3 minutos



el 20 y 27%; tiempo de almuerzo 1 hora con 30 minutos el 73; brinda información al paciente si el 54% y no el 33%; usa el teléfono entre cada atención, si el 80%, a veces el 13% y no el 7%. Concluyó que la enfermera dedica más tiempo a acciones fuera del cuidado, al ser la administración del tiempo una tarea que se efectúa en la labor diaria.

Céspedes (2019), refiere que la gestión de abastecimiento es una estrategia organizada con fines de proveer bienes, materiales y servicios que son necesarios para continuar con las actividades. Las empresas requieren de diversos productos, con fines comerciales o fines de producción. Las adquisiciones pueden ser de proveedores privados o públicos, pero pasan por procesos logísticos mediante el cuadro de requerimiento que los usuarios solicitan, el procesamiento de la petición, la búsqueda de los proveedores, las precisiones de la calidad del producto, la garantía, el costo, la recepción y distribución de los productos. En este proceso de suministro se presentan deficiencias por factores como errores en el llenado del formulario, lo que conduce a situaciones que llevan a retrasos en la entrega a los usuarios. Con la gestión del tiempo se puede controlar las tareas según su prioridad e importancia y minimizar el tiempo perdido. El objetivo de la pesquisa fue precisar el efecto de la gestión del suministro en la gestión del tiempo de la demanda de los empleados administrativos de la UGEL. La metodología fue descriptivo correlacional. Se aplicó un cuestionario estructurado a 54 trabajadores. Sus resultados fueron: La gestión del tiempo de nivel bajo el 61%, regular 31% y alto sólo el 7%; respecto a la definición de tareas nivel bajo 15%, regular 4% y alto 2%. Con una significancia de  $r=0,710$  y  $p=0,000$ , con relación positiva alta importante entre las variables. El personal administrativo presentó un nivel bajo de 61% respecto a la gestión del tiempo y la gestión del abastecimiento 52%.

Flores (2017), afirma que el estrés laboral es resultado de una mala gestión del tiempo, pue un empleado que no sepa emplear su tiempo laboral en forma ordenada, organizada verá afectada su salud y la calidad de su trabajo. Además, es un factor que influye negativamente en el rendimiento de la empresa y en el trabajador, esto conduce, con frecuencia a un deterioro progresivo de la salud. El trabajo administrativo demanda de mucha responsabilidad para gerenciar los recursos que tiene a su disposición. Para ello se requiere de una administración equilibrada del tiempo, que se logra al organizar las actividades en orden de

prioridad según su importancia y urgencia. Esta es una forma de incrementar la productividad y de prevenir el estrés laboral en el personal. Cuyo objetivo de la pesquisa fue identificar la relación de la gestión de tiempo y el estrés laboral de los trabajadores administrativos en Moquegua. La metodología fue descriptivo correlacional. Se aplicó un cuestionario a 112 empleados. Se demostró: Que el 59% del personal está en el nivel adecuado de gestión del tiempo y el 40% del personal está en el nivel inadecuado; el 81% se organizan y priorizan las actividades según su urgencia e importancia; el 60% labora con actividades no importantes y no urgentes, con una carga laboral acumulada. Se concluye que entre la administración del tiempo y el estrés laboral si existe relación positiva importante de  $p=0,003$  en Chi2. Por lo, no se rechaza la hipótesis general del estudio.

Gonzales (2018), expresa que la función de la enfermera intensivista en la Unidad de Terapia Intensiva (UTI) es el cuidado y la gestión ligados a la vida del paciente en situación compleja, cuya labor es sustentado en el PAE. Gestionar el tiempo es distribuir de forma proporcionada el tiempo laboral de la enfermera en las diversas tareas que se dispone a realizar. Por cuanto, el uso lógico del tiempo depende de cada persona. Distribuir el tiempo es un desafío que se debe efectuar al priorizar una actividad según su importancia y urgencia en relación con las necesidades. Asimismo, el tiempo en el trabajo de la enfermera es secuencial y está basado en la voluntad personal de acuerdo a sus principios. Este es aplicado en la ejecución de las tareas asistenciales del cuidado directo al paciente y el tiempo en tareas administrativas es utilizado en los cuidados indirectos al igual que la función educativa e investigativa. Cuyo objetivo del estudio fue especificar el tiempo utilizado por la enfermera para efectuar las actividades del cuidado y gestión. La metodología fue aplicativa cuantitativa, con 30 enfermeras. mediante la observación con una lista de cotejo. Obtuvo como resultados, que de un turno laboral de 12 horas, se utilizó un tiempo promedio de 276 minutos, que hacen el 38% del tiempo designado para las tareas asistenciales, mientras que el tiempo utilizado para tareas administrativas fue de 450 minutos, que hacen el 62% del tiempo designado. Se consideró 720 minutos laborales para cuantificar el turno de la enfermera. La actividad de mayor tiempo fue el baño en cama que utilizó 33 minutos.

López. (2018), refiere que el tiempo es un recurso básico que no se puede almacenar por lo que administrar el tiempo es una sucesión constante de minutos que son distribuidos de forma eficaz. El desempeño laboral es percibido por el comportamiento demostrado por el trabajador durante su jornada laboral, por lo que, tiene importancia al igual que el tiempo para lograr las metas institucionales. Por tanto, el tiempo administrado en forma eficaz es utilizado según su prioridad de las actividades, pueden ser urgentes e importantes y que requieren ser atendidas de manera rápida o planificada. Además, la ejecución de las actividades y la inversión del tiempo están condicionados por las competencias profesionales, la experiencia y otros factores como las interrupciones. Cuyo objetivo de la pesquisa fue precisar en qué medida la gestión del tiempo influye en el ejercicio laboral del trabajador administrativo. La metodología fue no experimental, correlacional, con 78 trabajadores, se utilizó una encuesta. Se demostró que el 51% de los trabajadores refieren que un riesgo laboral casi nunca es una acción urgente e importante por lo que, su labor se convirtió en una obligación, de modo que su desempeño en el trabajo resulta ser de bajo rendimiento en el 56% de los trabajadores. Mientras que el 37% de trabajadores estiman que los problemas obligatorios casi nunca son tareas que se tienen que realizar de forma urgente e importante. Se concluye que el nivel de relación es alto y es de importancia con  $p=0,000$  y  $r= 0,764$ , se precisa que el administrar el tiempo influye en el ejercicio laboral.

Angulo (2020), expresa que la calidad es la forma de asistir a la persona en busca de su bienestar. La calidad esta dado desde el momento que entra la persona a la institución de salud, durante su atención y hasta su salida, además. de por medio están las barreras que limitan la calidad. El tiempo utilizado en la asistencia es un factor importante en la calidad. Por tanto, una asistencia ininterrumpida favorece a la calidad de la asistencia. El rol de la enfermera en Crecimiento y Desarrollo (CRED), está enfocada a fomentar la salud del niño y su madre, con una relación optima mediante la información clara y sencilla con amabilidad. Sin embargo, la asistencia que presta la enfermera es cada vez más limitada, debido a la cantidad de niños y madres que asisten al establecimiento. El programa es de plena responsabilidad de la enfermera y para cumplir sus labores emplea un tiempo menor al determinado por el MINSA. El objetivo de la pesquisa fue especificar la

relación entre los tiempos, movimientos y la calidad de la asistencia en el CRED. La metodología fue descriptivo correlacional, con 79 mamás o sus cuidadores de los infantes de un año, se utilizó una encuesta y la guía de la observación. Se concluye que el 27% de mamás y cuidadores de los niños manifestaron que la calidad de la asistencia es regular. El tiempo utilizado por la enfermera es al 100% registrado en la asistencia prestada en CRED a las mamás de los niños fue de 20 minutos, por cada niño resultando menor al establecido por el ministerio que es de 45 minutos. En cuanto a los movimientos observados en el 81% no se efectúan, solo hacen el registro de datos.

Xie *et al.* (2019), refieren que gestionar es la secuencia de las distintas actividades para alcanzar la utilidad efectiva del tiempo y conseguir los propósitos personales e institucionales. Por lo que, gestionar el tiempo contribuye a mejorar las actividades laborales en las instituciones sanitarias, al ser responsabilidad de las enfermeras gerentes direccionar el trabajo enfermero. Para cumplir esta labor las enfermeras efectúan continúa preparación académica y reciben formación de líder para actuar como líderes en todas las áreas de su competencia. Adquieren habilidades en el manejo del tiempo laboral como planificar, organizar y sobre todo el ser responsables, asimismo gestionar el tiempo esta influenciado por el estrés, satisfacción laboral y la propia eficiencia del enfermero gerente. El objetivo de la pesquisa fue obtener un panorama general de gestión del tiempo mental de los administradores de enfermería de hospitales de China. La metodología fue descriptiva con 531 administradores de enfermería de 31 hospitales, obtuvieron datos aplicando diversos instrumentos (formatos prediseñados). Sus resultados fueron: 11% de enfermeras con licenciatura superior, la puntuación de la disposición mental aumenta con la gestión del tiempo con estudios de grado superior de ( $p=0,005$ ); en las variables cariño, curiosidad, y auto control tuvo una relación importante con disponibilidad de gestionar el tiempo de ( $p=<0,001$ ), en la experiencia gerencial ( $p=0,001$ ), autocontrol ( $p=0,005$ ). Concluye que la disponibilidad para gestionar el tiempo de las enfermeras gerentes tuvo un valor de nivel alto.

Ahmadisad *et al.* (2019), manifiestan que la carga laboral que se tiene en los cuidados intensivos afecta la eficacia de cada actividad del cuidado, la garantía del

paciente y la salud de la enfermera. Estas actividades son efectuadas de forma personal o compartido del cuidado directo o indirecto al paciente. Por cuanto, las actividades efectuadas en la unidad son actividades laborales en el cual el tiempo laboral de la enfermera es ocupada por las actividades de acuerdo a su profesión. El tiempo que tienen para trabajar en las unidades son utilizados en su mayoría en tareas individuales o compartidos en la asistencia directa o indirecta. Esta carga laboral es medida por instrumentos que cuantifican la carga de trabajo, pero sólo valoran el tiempo dedicado a cada una de las actividades. El objetivo de la pesquisa fue cuantificar las actividades del cuidado directo e indirecto de las enfermeras de los cuidados intensivos e identificar los factores que aportan, hospital Universitario Kashan, Irán. La metodología fue observacional transversal. Participaron 70 enfermeras, mediante una encuesta y una lista de verificación de actividades. Sus hallazgos fueron: Que las enfermeras dedicaron su tiempo al cuidado directo el 52% con una relación de ( $p < 0,001$ ); en cuanto al cuidado indirecto el 46%, con relación importante de ( $p = 0,039$ ); asimismo dedicaron su tiempo en actividades personales el 76% con una relación de ( $p = 0,015$ ). Se concluyó que las enfermeras de unidades intensivas dedican la mayor parte del tiempo a la labor de la asistencia directa asimismo dedican su tiempo a actividades propias de la enfermera

Estudios previos para la variable funciones de la enfermera se tienen a;

Tuquinga y Vélez (2019) manifiestan que el rol asistencial de la enfermera es el cuidado directo con diversas tareas. También, cumple funciones esenciales como el rol educativo, investigativo, administrativo y asistencial al tomar decisiones que resuelven los problemas con actitud crítica en base a las evidencias científicas. El rol de la enfermera en los cuidados intensivos es afectado por diversas causas como el factor tiempo, la sobredemanda de pacientes, el déficit de enfermeras, la falta de insumos y los múltiples procedimientos. Todos estos factores repercuten en la recuperación lenta del paciente de cuadros severos. Se conoce que en las salas de los cuidados intensivos los pacientes tienen afectados las funciones vitales, por lo que es indispensable dar soporte vital con técnicas y mecanismos especializados. El objetivo de la pesquisa fue valorar el rol asistencial de la enfermera en los pacientes de cuidados intensivos en Colombia. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativa transversal, con una población de 7 enfermeras a

quienes se aplicó una encuesta con múltiples respuestas. Los resultados fueron los siguientes: el 26% de enfermeros hacen el monitoreo hemodinámico frecuentemente, el 19% la terapéutica medicamentosa de alto riesgo, el 15% acceso venoso periférico, el 15% la aspiración de secreciones y curaciones, 100% realizan el confort. Los factores que alteraron a la labor asistencial fueron en 25%, la presión del tiempo: 17%, la escasez del personal; 13%, la escritura ilegible del personal; 13%, la falta de insumos; la complicación más común fue la úlcera por decúbito. Además, que el 100% de los enfermeros no tiene especialidad en el área. Es de necesidad tener enfermeros especialistas en cuidados intensivos para dar la asistencia con calidad a los pacientes críticos.

Miñope (2018) manifiesta que la enfermera es el profesional que desempeña el rol protagónico de conducir los programas de control de la tuberculosis pulmonar. Por ello, es la profesional que garantiza que el enfermo reciba su tratamiento farmacológico haciendo una labor supervisada de seguimiento de los casos sospechosos con visitas domiciliarias. También enfatiza su labor en la educación a las familias en el autocuidado y previene el contagio de persona a persona. El rol de la de enfermera está centrado en todas las etapas de vida del individuo con actividades preventivo-promocionales focalizados en la familia y la sociedad. Por cuanto, la enfermera cumple diversas funciones en su práctica clínica como la función asistencial, administrativa, educativa e investigativa las cuales son desempeñadas en todas las áreas laborales. El objetivo de la pesquisa fue especificar la relación del papel de la enfermera y el control de la tuberculosis pulmonar en los enfermos del hospital de Lambayeque. La metodología aplicada fue de tipo correlacional y participaron 50 enfermeras mediante encuestas. Se obtuvo los siguientes resultados: en la categoría función asistencial como buena en el 84%, regular en el 16% y ninguno en el deficiente; referente a la función educativa buena el 98%, regular el 2%. Obtenido una  $r = 0,635$  positiva alta y una confiabilidad del 95 % se llegó a la conclusión de que hay una relación importante entre el rol de la enfermería durante el control de los pacientes con tuberculosis pulmonar del hospital.

Sánchez (2021) manifiesta que la enfermera cumple su rol educativo dentro de la comunidad al realizar actividades informativas de los posibles factores

que conducen a la persona a adquirir enfermedades renales. Estos males, de no ser tratados oportunamente, pueden conducir al deterioro del sistema renal. También, realiza labor administrativa, asistencial, en las unidades de hemodiálisis, fomentando conocimientos y habilidades en el autocuidado de la persona con problemas renales, educan para la continuación del tratamiento y los cuidados que debe tener en su domicilio en el cumplimiento de su amplio rol. El objetivo de la pesquisa fue precisar el rol enfermero y su influencia en la calidad del cuidado en enfermos con insuficiencia renal del hospital de Trujillo. La metodología fue de tipo descriptivo-correlacional con 42 pacientes mediante una encuesta y un cuestionario. Los resultados que obtuvo fueron que 71% de los pacientes concibe un rol bueno y rol regular el 29%, pues no hubo ningún caso deficiente. En cuanto a la correlación de Rho de Spearman el valor de  $p= 0,000$  que rechaza la  $H_0$ . Por tanto, existe relación relevante entre las dos variables de  $r= 0,873$  es de una relación alta importante. Concluye que el papel de enfermería influye en la calidad del cuidado de los enfermos con insuficiencia renal.

García (2021) indica que la enfermera docente posee de competencias profesionales en el desempeño de su labor educadora que la adecuan a los roles y estrategias del proceso de enseñar y aprender de los estudiantes. El docente debe tener capacidad crítica, reflexiva y autónoma para garantizar el contexto pedagógico en apoyo a los estudiantes con modelos de enseñanzas pedagógicas en las que imparta el saber para la formación de los futuros enfermeros. La evaluación de los estudiantes a sus docentes estimula cambios que posteriormente afectan la formación continua de las competencias profesionales. Estas contemplan el saber, las destrezas, las actitudes y los valores. De este modo, la labor del profesor, en forma didáctica, representa la pieza clave en el avance y perfección de la carrera profesional de enfermería. La pesquisa tuvo como objetivo detallar la relación entre la competencia pedagógica del educador tutor y el logro de las capacidades de los alumnos de enfermería del último año de estudios. La metodología fue pesquisa de nivel relacional con 50 estudiantes a quienes se aplicó la encuesta. Luego se realizó la observación directa. Se obtuvo el siguiente resultado: en cuanto a la capacidad educativa del profesor en un nivel regular de 62%, bueno de 34% y malo 4%. Los dilemas en la formación del enfermero se basan en los objetivos educativos y la experticia del docente, esto implica que la

enseñanza deba contemplar tanto la capacidad innovadora e investigativa. La correlación de Spearman tubo un valor de  $p=0,000$  y un valor de  $r=0,793$ .

Benito (2017) manifiesta que una pesquisa es un proceso científico que genera nuevos conocimientos que son aplicados en la práctica de enfermería. En el país la investigación se encuentra pobremente motivada sobre todo en las profesionales de enfermería, pues no se tiene la cultura investigativa y se le da ínfima importancia a una de las funciones de la enfermería. Es evidente que las instituciones de salud no incentivan al personal a realizar investigaciones porque en la misma institución existen barreras que dificultan realizarlos. Sólo algunas enfermeras hacen producciones científicas en forma individual con sus propios recursos. Sea este para culminar sus estudios de postgrado especialidad y/o maestría o al desempeñarse como docente. Las escasas investigaciones sirven para incrementar los conocimientos, valorar la práctica e innovar el cuidado enfermero. El objetivo de la pesquisa fue precisar la relación entre los factores personal e institucional y la producción científica en las enfermeras del hospital. La metodología fue descriptivo correlacional, con 116 enfermeras del hospital Puno de quienes se recolectó datos mediante una encuesta y un cuestionario. Se obtuvo como resultado respecto a la producción científica fue nula en el 65%, bajo 31% y alta sólo en el 2%; en la actividad docente, si ejerce el 33% y no 66%: respecto a la capacitación en investigación, si el 38% y no el 61%; si tiene el tiempo disponible para la pesquisa, si el 18% y no el 81%; respecto a financiamiento, si el 0.8% y no el 99%. Con una relación de  $\chi^2$  de  $p=0,000$  en factores personales como la producción científica, actividad docente. Se concluyo que la enfermera tiene producción científica nula en el 65% por diversas brechas.

Matías (2013) manifiesta que las funciones de la enfermera son esenciales para el cumplimiento de los propósitos laborales realizados en los cuatro campos del ejercicio enfermero. Estos son los siguientes: el cuidado directo, la docencia, la gestión y la investigación. Asimismo, la enfermera planifica, organiza, dirige, supervisa y controla las acciones que realiza en los centros de atención permanente (CAP). Gerencian con liderazgo, delegan funciones y toman decisiones según sus competencias y las normas establecidas. En el CAP la enfermera proporciona asistencia en forma integral a la población según etapas



de vida, en diversas áreas como las preventivo promocionales, emergencia, hospitalización y recuperación. Además, brinda cuidados recuperativos intra o extrahospitalarios, imparte conocimientos por medio de la enseñanza, trata de alcanzar los objetivos de la institución a través de cargos directivos y realiza investigaciones que evidencien la información para mejorar la práctica laboral. La pesquisa tuvo como objetivo precisar la relación de las funciones del profesional enfermero y el ejercicio laboral en CAP en Guatemala. La metodología fue descriptiva-cuantitativa. Se utilizó un cuestionario con 29 ítems, con una población de 16 enfermeras. Se encontraron, en cuanto a la distribución del tiempo, los siguientes resultados: para el área administrativo es el 50% siendo esta función el más ejecutado y usa más tiempo; el cuidado directo que es del 20%; investigación el 10% y la docencia el 20%. Además, el 87% de enfermeras tiene conocimiento de sus funciones y el 13% desconocen. No se relacionan las funciones encontradas para el CAP con el desempeño laboral debido a la hospitalización que generó efectuar otras funciones.

Reyes (2016) refiere que la enfermera especializada en centro quirúrgico cumple funciones importantes desde el tiempo previo a la operación, durante y post operatoria. En las que provee de materiales e instrumentos quirúrgicos al cirujano, trabaja en equipo junto al cirujano y al personal técnico, recepción al paciente y lo evalúa, revisa los insumos solicitados y la documentación exigida según protocolos de la unidad, conduce al paciente de forma amistosa y lo entrega a la enfermera instrumentista. Ella es quien prepara al paciente para su intervención y previamente organiza el instrumental, la ropa y constata la operatividad de los equipos. Además, durante el procedimiento, hace el recuento de las gasas e instrumentos utilizados. Finalizada la cirugía lleva al paciente post operado a la unidad de recuperación para su monitoreo respectivo hasta que el paciente despierte. El objetivo del estudio fue precisar la ejecución de las funciones de la enfermera especialista. La metodología fue descriptiva, de corte transversal, con 20 enfermeras con especialidad en quienes se utilizó la guía de observación. Se refiere como resultado que el 83% de enfermeras si cumplen las siguientes funciones: recibir y movilizar al paciente a la unidad operatoria, verificar la historia clínica, prever los insumos, asegurar la operatividad de los equipos, aplicar el Check list de gasas y compresas, utilizar el registro de cirugía segura, aplicar bioseguridad, desplazar al paciente a la unidad

de recuperación y reportar de la intervención. Sólo el 16% de ellas no cumplen, mientras el 83% de enfermeras si cumplen con todas las actividades en los tres tiempos de la cirugía. Todas las enfermeras que trabajan en unidades de intervenciones quirúrgicas deben cumplir con las funciones tipificadas en los protocolos institucionales.

Robalino *et al.* (2014), indican que el rol de enfermería es importante porque las enfermeras se desenvuelven según sus competencias y sus valores profesionales. Cumplen funciones como la asistencial, administrativa, educativa y de investigación. Pero, por sus diversas actividades dejan algunas sin realizar como, por ejemplo, el rol educativo. La diabetes descontrolada es un estado de presentación aguda, por la conducta inadecuada del paciente frente al tratamiento y los propios estilos de vida, siendo esencial la labor de la enfermera en cuanto a la educación y concientización del enfermo y su familia o su cuidador respecto a su terapéutica continuada, los controles médicos, la alimentación, los ejercicios rutinarios, etc. El objetivo de la pesquisa fue precisar el rol que cumple la enfermera en la terapéutica de los enfermos diabéticos descompensados en el hospital de Ecuador. La metodología fue descriptiva correlacional causal. Con una muestra de 54 pacientes del área y 10 enfermeras. Los datos fueron recolectados mediante la encuesta y una lista de cotejo. Sus resultados fueron los siguientes: El 90% de enfermeras desconocen su rol y 10% si conocen su rol en la terapéutica de las personas con diabetes; el 90% desconocen el cumplimiento de la terapia, mientras que el 10% si conocen; el 60% de enfermeras conocen sobre la importancia del rol asistencial y el 40% desconocen; el 65% de pacientes no recibieron educación respecto a su enfermedad y el 35% si son informados. Se concluyo que las enfermeras cumplen su rol asistencial en un 70%, el rol educativo en un 30%, el investigativo 7% y el administrativo cumplen de rutina. Se rechazo la hipótesis, por que cuanto mayor ejecución de su rol de la enfermera, habrá mayor ejecución de la terapéutica.

Jiménez-de Aliaga *et al.* (2017), manifiestan sobre la práctica clínica, que es la base que sostiene la formación académica de la profesión de enfermería. Por lo que, formar nuevos profesionales requiere de una guía o tutor que le transmita seguridad en sus conocimientos, habilidades, destrezas, valores

adquiridos durante su formación. Los alumnos de enfermería del último año de formación, son ubicados en las áreas asistenciales para efectuar dicha práctica, se convierten en ayudantes de las enfermeras asistenciales por la carga laboral que tienen. El alumno culmina su etapa preparatoria, en ese contexto aplica sus conocimientos aprendidos. La práctica clínica fortalece su formación académica, por ende, el papel del docente gestor del cuidado es relevante porque su acompañamiento le sirve para que el futuro enfermero logre sus competencias. Cuyo objetivo de la pesquisa fue precisar la gestión del cuidado y el rol docente en la práctica clínica familiar comunitario. La metodología fue estudio transversal correlacional, aplicó 2 cuestionarios a 60 profesores en la carrera de enfermería. Obtuvo como resultados; siempre realizan coordinación el 95%, rol docente asistencial 62%, siempre asume rol administrativo 66%. Área asistencial 92%, investigador 62%, docente siempre 52%. encontró relación moderada de  $p=0,000$  y  $r=0,438$  entre la gestión del cuidado y rol docente. Concluye que en la etapa de formación deben ser articulados el rol educativo y rol asistencial en base a modelos educativos que fortalezcan la práctica clínica del cuidado.

Díaz *et al.* (2019) manifiestan que el rol que desarrolla la enfermera profesional está inmerso en las políticas del estado, pero ha variado en función a los avances científicos en salud. La enfermería es una profesión que se dedica al cuidado de la persona en forma integral. Está basada en los conocimientos y habilidades del profesional. Desde la conferencia de Alma Ata, se establece la prioridad del sistema preventivo como una estrategia universal de la atención primaria de salud (APS). El cual fue implementado en los países en áreas rurales y urbano-marginales como programas de intervención (en vacunas, CRED, asistencia materna). En Ecuador, en la constitución política del 2008, la salud pública está enmarcada en la asistencia primaria y en el modelo de asistencia integral sanitaria (MAIS). La enfermera en la comunidad cumple su rol entre el equipo de salud. Sus labores son diagnosticar los riesgos de la salud familiar en domicilio y establecer intervenciones preventivas promocionales, recuperativas y de rehabilitación. La enfermera cumple con las siguientes funciones: asistenciales, al cuidar la salud de la familia; administrativa, al organizar y planificar los recursos y la administración del tiempo; docente, al enseñar el autocuidado en base a sus estilos de vida; investigativa, al trabajar en base a conocimientos de evidencia

científica. El objetivo del estudio fue identificar el rol de la enfermera profesional en la APS. El método fue cualitativo-etnográfico, con entrevistas y observación participativa de 36 enfermeras. Las categorías hacen referencia sobre valoración y sub valoración de la labor (hacemos de todo), (no somos médicos), i) enfermera de urgencias menores, ii) reflejando las limitaciones profesionales. El efecto del rol que desempeña la enfermera en la APS depende de su formación académica y del rol establecido por las políticas del estado.

### **Bases teóricas de la gestión del tiempo.**

#### **Teoría de la gestión del tiempo.**

#### **Teoría de tiempos y movimientos**

Taylor (1967) en su afán de mejorar el trabajo en la fábrica donde laboraba como obrero realizó observaciones en la forma cómo el obrero cumplía su labor, los tiempos usados y los movimientos que el empleado realizaba para cumplir actividades inherentes al trabajo. Para evidenciar este principio realizó estudios en los que hizo una especificación de tareas para cada trabajador. Para ello aplicó un tiempo determinado y empleó el mínimo movimiento del cuerpo del trabajador. De esta forma estandarizó el tiempo requerido para hacer una actividad con movimientos sin causar cansancio en el cuerpo, retirando los movimientos innecesarios.

#### **Principio de Pareto**

Esta Ley 80-20 de Pareto, aplicado en la administración del tiempo, está basada en que el 80% de la producción que logra completar un trabajador puede hacerlo utilizando sólo el 20% de su tiempo utilizable y el 20% restante de la producción lo realiza utilizando el 80% de su tiempo útil. Esto implica que los trabajadores pueden aumentar su producción con mejores resultados al priorizar sus actividades. Demostró que el logro de la producción se debe al empeño y esfuerzo del propio trabajador y no depende del tiempo invertido en hacer la tarea (Alvarado 2012).

## **Teoría de la administración del tiempo**

Teoría conocida como el método de Eisenhower, que durante su desempeño laboral gestionó el tiempo y obtuvo una producción muy eficiente. Planteo sus principios bajo dos clases de dilemas: los urgentes y los importantes. Estos fueron desarrollados con más amplitud por Covey (2003) quien expresó que las tareas se dividen en la matriz de los cuatro cuadrantes siendo el primero urgente y de importancia, por lo que las actividades se tienen que efectuar apresuradamente; el segundo es de importancia pero no urgente, aquí las actividades son programadas anticipadamente; el tercero urgente pero no es importante, las actividades se puede delegar a otros para que lo hagan a corto plazo; el cuarto no es urgente ni importancia, las actividades tienen que ser eliminados (aquí pertenecen los distractores).

## **Otras teorías**

### **El Método POSEC**

Es un método sustentado en la pirámide de Maslow que se utiliza para concertar el tiempo en el trabajo y en el estudio, de forma personal o social. Llamado así por sus siglas en inglés, el ser humano tiene sus tareas y un tiempo para ejecutarlas cada uno de sus días. Por lo que este método ayuda a distribuir el tiempo de forma lógica y ordenada al priorizar según su importancia y organizar las tareas que se hacen en forma continua, simplificando algunas actividades que no nos conviene, al economizar el tiempo al desarrollar tareas de mínima prioridad y contribuyendo con hacer tareas en ayuda de otros (Llopis *et al.* 2020).

## **Bases teóricas de la función de la enfermera.**

### **Florencia Nightingale**

Para Nightingale las actividades de enfermería están basados en la transformación del entorno. Para ello ubica a las personas en ambientes de mejores condiciones que tenga ventilación, sea iluminadas, en ambiente sin humedad, limpias y sin mucho ruido, con temperatura adecuada donde la naturaleza ayude a la recuperación del cuerpo físico y espiritual. El cuidado enfermero debe estar cimentado en la observación y en el propio saber del enfermero. Demostró su

trabajo en el campo de batalla al hacer estadísticas de los fallecidos, de casos epidemiológicos, del entorno del paciente, la alimentación del enfermo y de la administración de los bienes y recursos humanos. Dejó precedentes en estandarizar los documentos institucionales. Con las actividades laborales realizadas durante su labor profesional, hizo de la enfermería una profesión moderna y la simbolizó como una profesión dedicada a la práctica, investigación, educación y de liderazgo en la gestión administrativa (Raile y Marriner 2010).

### **Teoría de Virginia Henderson**

Para Henderson las funciones de la enfermera están dadas por la suma de numerosas acciones que influyen en el cuidado que se da al paciente. La función de la enfermera es proporcionar ayuda a la persona sana o enferma, para lo que se realiza acciones que propicien la recuperación de la salud o un fallecimiento sosegado. De tal modo que las actividades de la enfermera, para la persona enferma, sean orientadas al desarrollo de sus propias acciones. El principio científico del rol de la enfermera está fundamentado en los siguientes postulados: el ser humano es integro si las 14 necesidades están satisfechas; la persona necesita valerse por sí misma y realiza esfuerzos para ser independiente; al desintegrarse las necesidades el individuo no se siente satisfecho. Por tanto, la enfermera realiza su función en forma autónoma y compartida, dirigidas a preservar la salud, pues estas acciones comprenden el núcleo de su labor (Raile y Marriner 2010).

### **Otras teorías**

Existen muchos teóricos de enfermería que especifican las funciones de la enfermera desde diferentes enfoques como Hall, con su modelo de la esencia del cuidado y curación. Sostiene que en un hospital debe existir habitaciones con un número de camas para la asistencia de enfermería. Además, propone que las funciones de la enfermera son diversas, para lo cual configura tres círculos encrucijadas donde simboliza a la persona como núcleo del cuidado que necesita ser tratado con empatía; la enfermedad, que compromete la salud de la persona que necesita la terapéutica y los cuidados para su curación; y el cuerpo, lo

constituyen las enfermeras que con sus conocimientos y habilidades aplican las actividades del cuidado, como el aseo corporal (Raile y Marriner 2010).

### **Definición de términos básicos.**

**Gestión:** Término proveniente del latín gestión, se refieren a la acción de gestionar y administrar (RAE). Es realizar actividades que logren los objetivos proyectados por la empresa. Para gestionar tiene que haber una persona responsable que realice esta acción, al asumir responsabilidades en el efecto de dicha gestión. El término conocido también como administración, se usa para realizar las actividades de una organización. Puede ser en equipo o individual. Asimismo, gestión se refiere a la realización de los trámites administrativos para solucionar una situación o definir algún proyecto (significados s.d.). Se gestionan todo tipo de recursos, por ejemplo, la enfermera que organiza su tiempo para realizar sus tareas realiza gestión del tiempo. Para hacer una buena gestión se tiene que seguir algunos pasos como planificar, organizar, direccionar y examinar (significados s.d.)

**Tiempo:** Término que proviene del latín tempus, es una dimensión física que simboliza una sucesión ininterrumpida sujeta a modificaciones. Especifican momentos, periodos, épocas, ciclos, semanas, días, horas, minutos. El segundo es la unidad de medida. De este modo el hombre tiene una vida dirigida por el tiempo y en las 24 horas del día, puede organizar y planificar sus tareas personales o laborales. (significados s.d.)

**Función:** Deriva del latín functio, se refiere a la realización de una tarea propia de un ser humano y de los equipos o maquinarias (RAE). La función de una empresa depende del rubro para el cual esta creado (significados s.d.). También se le conoce al término función como el rol o papel que desempeña una persona. En este caso puede ser una enfermera que desempeña diferentes funciones, roles o papeles que le sean encomendadas por la institución hospitalaria, entre las que destaca su rol de cuidadora.

**Enfermera:** Persona indicada para realizar la atención de los enfermos (RAE). La enfermera es un personal que integra el equipo médico cuya profesión se atribuye a la formación académica. Labora asistiendo a los enfermos, prestando cuidados

en forma directa y autónoma, en colaboración con el médico, sea en un hospital o en el domicilio de la persona que necesita ser asistida (significados s.d.)

**Cuidado:** Según el RAE es el acto de cuidar. En la salud, implica brindar apoyo a un ser enfermo que necesita ser asistido en forma rápida, con múltiples actividades, en la que valora el estado de salud en el que se encuentra la persona. Por ende, la enfermera que presta el cuidado, planifica y ejecuta sus intervenciones con o sin apoyo de los médicos, en favor de la pronta recuperación. Para el cuidado también influyen factores provenientes del mismo paciente, el ambiente, los familiares, etc. (definición s.d.)



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación es un estudio básico de enfoque cuantitativo. Este estudio pretende obtener información a partir de la curiosidad del investigador y en función a descubrir conocimientos nuevos. Se adquiere información de los atributos de las personas, sociedades, objetos u otros fenómenos que son sometidos al estudio, en función a las variables y de sus dimensiones. Es básica porque sirve de cimiento para otros estudios con fines de mejorar situaciones en dilema (Ñaupis et al. 2014).

#### **Diseño de investigación**

El diseño es no experimental, descriptivo, correlacional, tipo transversal. Es un estudio donde no se maniobran las variables y se pueden observar estados que existen y cuantificar las variables que se encuentra en el entorno del fenómeno (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018). La información fue obtenida en forma virtual y manual del lugar de los acontecimientos.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable independiente: Gestión del tiempo.**

#### **Definición conceptual**

Gestionar el tiempo o administrar el tiempo es la sucesión planeada, continua y valorada por un cronometro, en horas y minutos, de las actividades que realizamos en un tiempo determinado. Para que tenga efecto este proceso es preciso tener un objetivo de lo queremos hacer durante la jornada laboral y priorizar para saber si es urgente o importante.

Estas actividades se deben organizar, planificar, priorizar y ejecutar en un tiempo establecido. Los trabajadores deben estar motivados y con energía pues esto maximiza los resultados productivos y eficientes. Pues, la actitud de la persona comprende un papel de importancia porque es el motor de la mano de obra (ING 2020).

Del mismo modo Monpart y Duran (2008) expresan que la distribución del número de horas en un área laboral tiene mucha importancia en una institución

laboral. Es significativa para la vida personal y para la sociedad, que utiliza horas en la asistencia en salud. Este repercute en la productividad y en la economía de las personas e instituciones de salud pues está relacionado el tiempo propio de la persona.

### **Definición operacional**

La enfermera para realizar su actividad laboral distribuye el tiempo según las necesidades del paciente y del servicio, esta variable se operacionalizó en dos dimensiones personal y laboral (Pérez 2016).

### **Dimensiones de la variable gestión del tiempo**

#### **Dimensión personal**

En la dimensión personal se especifican los siguientes ítems respecto a la motivación del personal y los malversadores del tiempo. Los trabajadores deben estar motivados y con energía, esto maximiza los resultados productivos y eficientes (ING 2020).

#### **Dimensión laboral**

Según Pérez (2016) en esta dimensión laboral se debe precisar entre la organización, la planificación, la priorización y el concretar las actividades de la organización por la urgencia e importancia que tienen. Se deben realizar en corto, en medio o a largo plazo. Asimismo, los trabajadores deben desempeñarse en el área de su competencia o en el lugar para el cual están preparados. Ayudarlos a que no tengan dificultades en trabajar, también es una forma de ahorrar tiempo. Además, tiene que ser planificado para cada tarea y ser ejecutado en los lapsos asignados. Es adecuado destinar tiempo para valorar, reajustar el trabajo y distribuir el tiempo para las necesidades fisiológicas del personal. Además, debemos saber decir NO a las actividades que quitan el tiempo al trabajador.

### **Variable dependiente: Función de la enfermera**

#### **Definición conceptual**

Según la OPS (2020) la enfermera profesional desempeña un rol importante en la asistencia en la salud centrado en los individuos y la sociedad sanos o

enfermos. Son una pieza clave del equipo multidisciplinario de salud, ofrecen múltiples servicios en las diversas instituciones de salud, son líderes y trabajan en forma autónoma y colaborativa. Asimismo, para la OMS (1996) el rol de la enfermera es un recurso valioso, complejo y dinámico que ha ido cambiando debido a la amplia cobertura que ejercen en las diversas áreas de salud, pues promueve activamente el autocuidado de la persona y comunidad mediante la enseñanza. Las enfermeras participan en la gestión de los cuidados en un contacto estrecho con el usuario y su familia, efectúan la gestión de sus servicios, y realizan investigaciones tomando datos de su propia labor. Además, se indica que para el ejercicio profesional la enfermera debe tener competencias profesionales acordes a los avances científicos.

Según Alía *et al.* (2020), las enfermeras realizan actividades complejas de acuerdo a la necesidad del paciente al que cuida. Estas actividades realizadas por la enfermera no son reconocidas por falta de documentos (registros) que evidencien este rol administrativo que efectúa. Según Lago *et al.* (2019) la enfermera pasa su tiempo laboral junto al paciente el mayor tiempo posible y escriben a mano sus actividades, lo que les consume tiempo. Por ello se recomienda registrar en equipos electrónicos, pues esto las conduciría a un trabajo eficiente y continuado

### **Definición operacional**

Las funciones que desempeñan las enfermeras en la Unidad Neonatal están ligadas directamente con la labor que desempeñan en el trabajo enfermero. Esta variable se operacionalizó en cuatro dimensiones: función asistencial, función docencia, función administrativa y función de investigación (CEP, Art 3)

### **Dimensiones de la variable función de la enfermera.**

#### **Dimensión función asistencial**

Para Potter y Perry (2004), la enfermera profesional cumple la labor asistencial en forma directa al paciente en interacción reciproca, pues realiza las atenciones en base al PAE. Para ello valora, diagnostica, planifica, ejecuta y evalúa sus actividades frente al paciente. Además, establece las tareas en pro de la pronta y optima recuperación. Las enfermeras clínicas pueden trabajar en áreas específicas de especialidad, para las cuales necesitan tener conocimientos habilidades y destrezas. Por lo tanto, la enfermera asistencial tiene a su

responsabilidad las diversas actividades que debe cumplir desde que inicia el turno hasta su salida del servicio. Siempre debe tomar en cuenta del tiempo que dispone para organizarse y planificar su labor de acuerdo al estado de salud del paciente y las necesidades de la unidad.

### **Dimensión función educativa**

La enfermera docente labora en centros preparatorios universitario y tecnológicos en base a sus competencias como enfermera clínica con estudios académicos de maestría y doctorado en docencia. El rol educador es importante para las personas, las familias y el estado. Se da en la formación académica, en la educación de forma continua de enfermeras y otros profesionales. La enfermera, mientras atiende al paciente va enseñando de los signos de alarma y de las formas que deben cuidarse en su domicilio. Para ello enseñan a los familiares o a sus cuidadores para que continúen su tratamiento, la alimentación, sus controles oportunos. En caso de neonatos, se educa a la mamá de la importancia de la lactancia materna (Potter y Perry 2004).

### **Dimensión función administrativa.**

La enfermera administradora, para laborar en cargos de gestión en el área ejecutiva, tiene estudios académicos con grado de magister y doctorado en administración o gestión. Se desempeñan como directoras, jefas de un área exclusiva, jefatura de la línea de enfermería, supervisoras y jefas de servicio. La enfermera jefa, dentro de la institución, cumple esta labor con mucha responsabilidad porque bajo su cargo está el recurso humano, material, equipamiento y otros productos. Algunas labores son la distribución y supervisión del personal a su cargo y el delegar algunas tareas. Está en contacto con empresas proveedoras de insumos de salud y coordina con el jefe superior. Las enfermeras hacen labor administrativa llenando los registros de enfermería sobre la atención aplicada al paciente e igualmente se hacen coordinaciones para el trabajo se haga en equipo y con los familiares (Potter y Perry 2004).

### **Dimensión función investigativa**

La enfermera que se dedica a realizar las investigaciones es preparada con grado académico de magister o doctorado. Realiza estudios de los dilemas

observados en el área de su labor, con el objetivo de hallar nuevos saberes teóricos y técnicos. Todo ello con el fin de mejorar la calidad de sus cuidados. Con tal fin, produce manuales de acuerdo a su competencia y participa en proyectos científicos. (Potter y Perry 2004)

### **3.3. Población muestra y muestreo**

#### **Población**

La población del estudio fue conformada por 70 enfermeras que trabajan en las unidades de Neonatología de un Hospital del Callao, localizado en la provincia Constitucional de Callao, siendo un equipo de enfermeras con bastante experiencia que cumplen diferentes funciones correspondientes a su competencia en un horario laboral de 12 horas secuenciales, cumplen su función de forma autónoma, compartida en equipo multidisciplinario.

#### **Muestra**

Para esta investigación se consideró como muestra al grupo de enfermeras profesionales que laboran en las unidades de neonatología del hospital. La muestra fue conformada por 68 integrantes, todas de género femenino, de condición laboral la mayoría nombrados y un mínimo de personal contratados.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermera que labore en la Unidad Neonatal.
- Enfermera que aceptó participar de forma voluntaria con acceso al internet o cualquier tecnología de información.

#### **Criterios de exclusión**

- No se excluye a ninguna enfermera.

#### **Muestreo**

El muestreo es no probabilístico o dirigido que permita el proceso de selección de la población conforme a las características establecidas del grupo ocupacional unidad de la investigación. Por su parte (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018) indican que este modelo de muestra sirve para seleccionar a los integrantes del estudio, dependiendo de las cualidades del estudio y de la voluntad del investigador,

muestra que está exenta de la probabilidad. Con esta elección del muestreo dirigido o por conveniencia se logró hacer una selección oportuna e idónea de los participantes que representaron las determinadas características abordados en el problema de estudio.

### **Unidad de análisis**

Fue una enfermera de la unidad de Neonatal de un Hospital del Callao.

### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

Como técnicas utilizadas en esta pesquisa fueron dos encuestas y como instrumentos fueron los cuestionarios desarrollados con las preposiciones en base al contenido temático de las dimensiones y sus indicadores de las variables del estudio

### **Validación del instrumento**

#### **Variable 1: El cuestionario fue propia elaboración del investigador.**

La validez es el nivel de efectividad que tiene el instrumento para calcular el fin propuesto, por cuanto el instrumento para su aplicación debe contar con la validez (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018), para el efecto del estudio el instrumento fue validado por 03 jueces expertos en aspectos como la relevancia, pertinencia y claridad, se evidencia en el (anexo 5). La información valorada fue procesada mediante el V. de Aiken que dio resultados en un 0.98 puntos, estos resultados se presentan en el (anexo 6) considerando un instrumento válido.

El instrumento fue de elaboración propia, el cual fue utilizado para valorar la organización del tiempo de la enfermera Neonatal en su desempeño laboral, este cuestionario consta de las preposiciones distribuidos en dimensiones: Personal y laboral, evalúa la gestión del tiempo aplicado a su rol laboral, la dimensión personal consta de ítems del 1 al 9, la dimensión laboral consta del ítem 10 al 22.

#### **Variable 2: Cuestionario fue propia elaboración del investigador.**

Este cuestionario evalúa las dimensiones de las funciones de la enfermera, la función docencia del ítem 23 al 26, función asistencia del ítem 27 al 37, función administrativa ítem 38 al 41 y la función de investigación del ítem 42 al 44 (anexo 3)

### **Parámetro para medir el valor de la preposición.**

Nunca (1) gestiona muy mal el tiempo laboral. Rara vez (2) gestiona mal el tiempo laboral. A veces (3) gestiona el tiempo laboral. Casi siempre (4) gestiona bien el tiempo laboral. Siempre (5) gestiona muy bien el tiempo laboral

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se refiere al valor de aplicabilidad de un instrumento que al ser aplicado en reiteradas ocasiones es idóneo de obtener resultados semejantes. Para su efectividad de este instrumento se realizó la prueba piloto aplicado en 10 personas de forma voluntaria que no pertenecen a la unidad neonatal, los datos recabados fueron procesados en el programa SPSS versión 25, cuyo resultado fue un alfa de Cronbach de 0,868 (anexo 6). El resultado refleja una confiabilidad alta del instrumento.

### **3.5. Procedimientos**

El plan para la recabar la información fue de la siguiente forma:

- a. Se ha creado un formato de encuesta virtual en la página de Google Forms
- b. Los formatos de la encuesta se enviaron a cada participante (muestra).
- c. Fue requisito la tecnología informática de los participantes para el llenado de los formatos
- d. Fue necesario el consentimiento informado aceptando su participación y se aseguró la privacidad de la información, fue exclusivo para la investigación
- e. Fue creada una base de datos para la información recogida una vez terminada la encuesta.

### **3.6. Método de análisis de los datos obtenidos**

#### **Procesamiento de datos**

#### **Análisis descriptivo.**

Según, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) en esta etapa se especifican los valores obtenidos de las variables de la pesquisa, visualizados en la tabla de

frecuencias y gráficos procesados en Excel y en el programa SPSS versión 25 conforme los objetivos del estudio.

### **Análisis Inferencial**

Es una prueba estadística que sirve para comparar la hipótesis y hacer juicios valorativos respecto a la información obtenida de la muestra y en base a los resultados deducir las características de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

### **Coefficiente de correlación de Rho de Spearman**

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es una prueba estadística no paramétrica utilizada para valorar el nivel de relación entre dos variables, medidas en un nivel de intervalo, el valor estimado de esta prueba es de  $p < 0.05$  que determina la comprobación de la hipótesis alterna y la hipótesis nula y un Rho de -1 y +1 que determina el nivel de correlación y significancia

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró el consentimiento informado que dio el participante de forma voluntaria (anexo 7) y los datos obtenidos fueron garantizados en su confidencialidad, que fue utilizada sólo para el estudio. Para el estudio se tomó en cuenta los principios de la Declaración de Helsinki, que indica que la investigación es basada en un saber amplio del área científico, poniendo en conocimiento de los participantes los riesgos posibles a presentarse durante el estudio (AMM. 2017).

### **Limitantes del estudio.**

- En el proceso de este estudio se encontraron ciertas limitantes, se describen:
- No se ha encontrado ninguna investigación con las variables del presente estudio.
- Para mayor facilidad se envió las encuestas por Google Crom, pero estos fueron respondidos con dificultades, (por desconocimiento de esta tecnología utilizada para encuestas de investigación), las encuestas de forma personal algunas fueron contestados de forma rápida tal vez sin entender lo que significa el ítem, porque las enfermeras disponen de tiempo limitado para sus actividades laborales. Factores que posiblemente intervinieron en los hallazgos encontrados.



#### IV. RESULTADOS

##### Estadística descriptiva

##### Variable 1: Gestión del tiempo

**Tabla 1.**

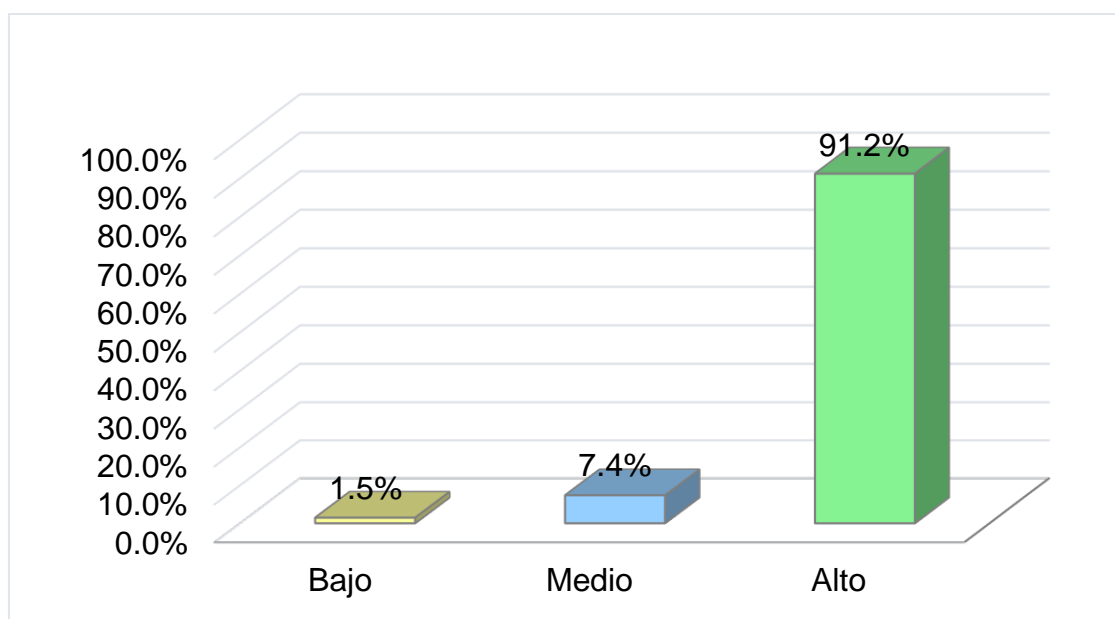
*Nivel de la variable 1: Gestión del tiempo de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

| Nivel | f  | %      |
|-------|----|--------|
| Bajo  | 1  | 1,5%   |
| Medio | 5  | 7,4%   |
| Alto  | 62 | 91,2%  |
| Total | 68 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1.**

*Nivel de la variable 1: Gestión del tiempo de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*



Se aprecia que, de manera mayoritaria, el 91,2% de las enfermeras Neonatales de un Hospital del Callao alcanzó un nivel alto de gestión del tiempo para brindar la asistencia a los pacientes neonatos. Le continúa el 7,4% que tuvo un nivel medio de gestión del tiempo. Mientras que, el restante 1,5% tuvo nivel bajo de gestión del tiempo.

**Tabla 2.**

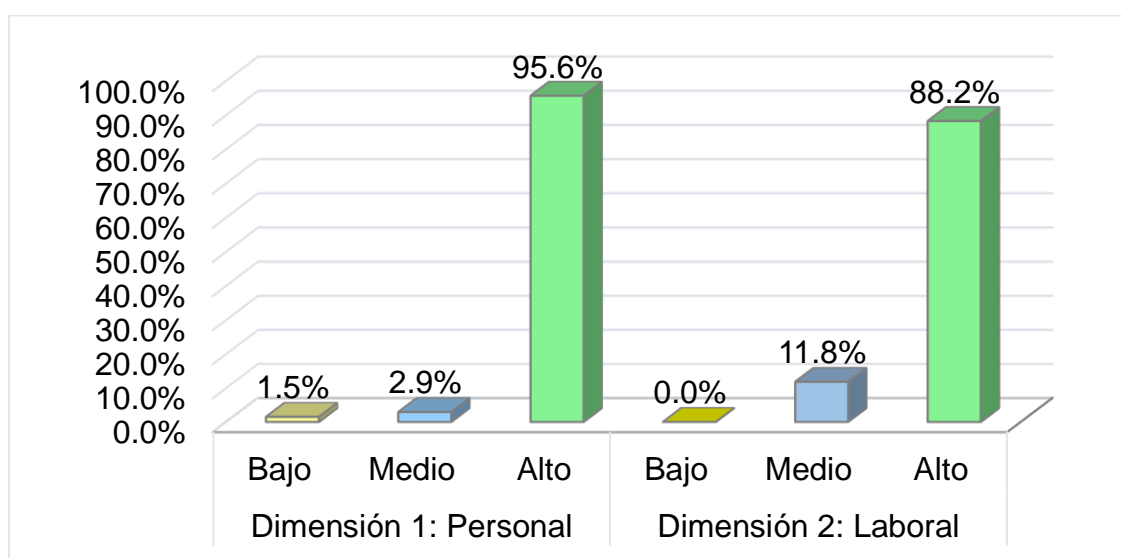
*Nivel de las dimensiones de la variable 1: Gestión del tiempo de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

| Nivel | Dimensión 1: Personal |        | Dimensión 2: Laboral |        |
|-------|-----------------------|--------|----------------------|--------|
|       | f                     | %      | f                    | %      |
| Bajo  | 1                     | 1,5%   | 0                    | 0,0%   |
| Medio | 2                     | 2,9%   | 8                    | 11,8%  |
| Alto  | 65                    | 95,6%  | 60                   | 88,2%  |
| Total | 68                    | 100,0% | 68                   | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2**

*Nivel de la dimensión de la variable 1: Gestión del tiempo de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*



De acuerdo a lo que se aprecia, en lo concerniente a la dimensión 1, el 95,6% de las enfermeras Neonatales de un Hospital del Callao alcanzó un nivel alto de gestión del tiempo personal para organizarse en la asistencia al paciente neonato; seguido por el 2,9% que tuvo nivel medio; y solamente el 1,5% tuvo nivel bajo de gestión del tiempo personal. Por otra parte, en lo que correspondiente a la dimensión 2, el 88,2% de las enfermeras alcanzó un nivel alto de gestión del tiempo laboral para organizarse la asistencia a los pacientes; seguido por el 11,8% que tuvo nivel medio de gestión del tiempo laboral

**Tabla 3.**

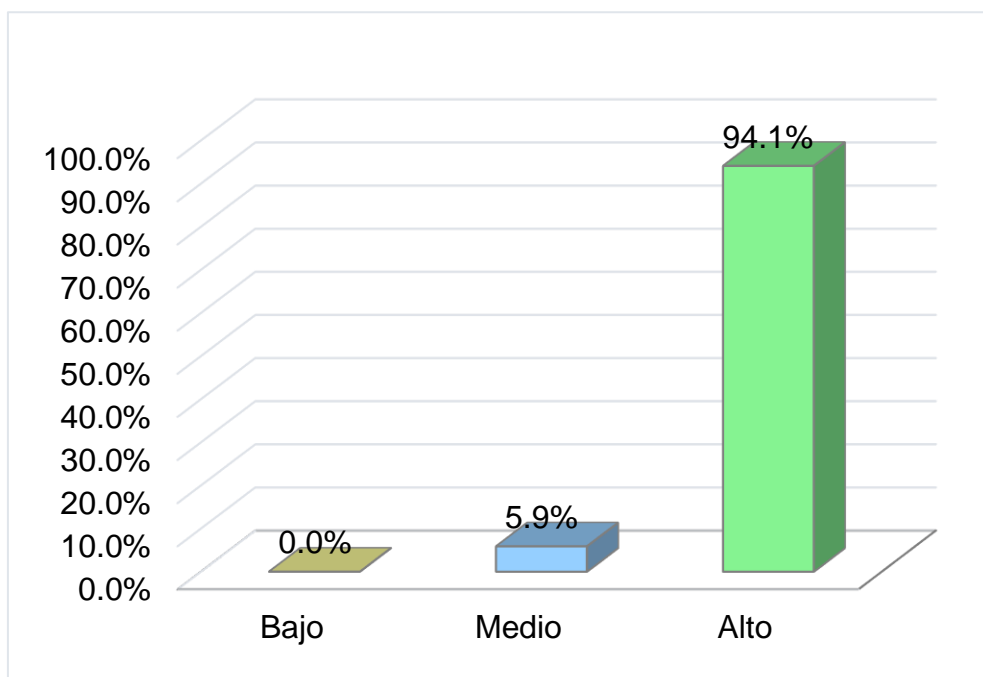
*Niveles de la variable 2: Funciones de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

| Nivel | f  | %      |
|-------|----|--------|
| Bajo  | 0  | 0,0%   |
| Medio | 4  | 5,9%   |
| Alto  | 64 | 94,1%  |
| Total | 68 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3.**

*Niveles de la variable 2: Funciones de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*



Se aprecia que, principalmente, destaca el 94,1% de las enfermeras Neonatales de un Hospital del Callao que alcanzó nivel alto del desarrollo de sus funciones para brindar los cuidados a los pacientes neonatos. Le sigue el 5,9% que tuvo nivel medio del desarrollo de sus funciones.

**Tabla 4.**

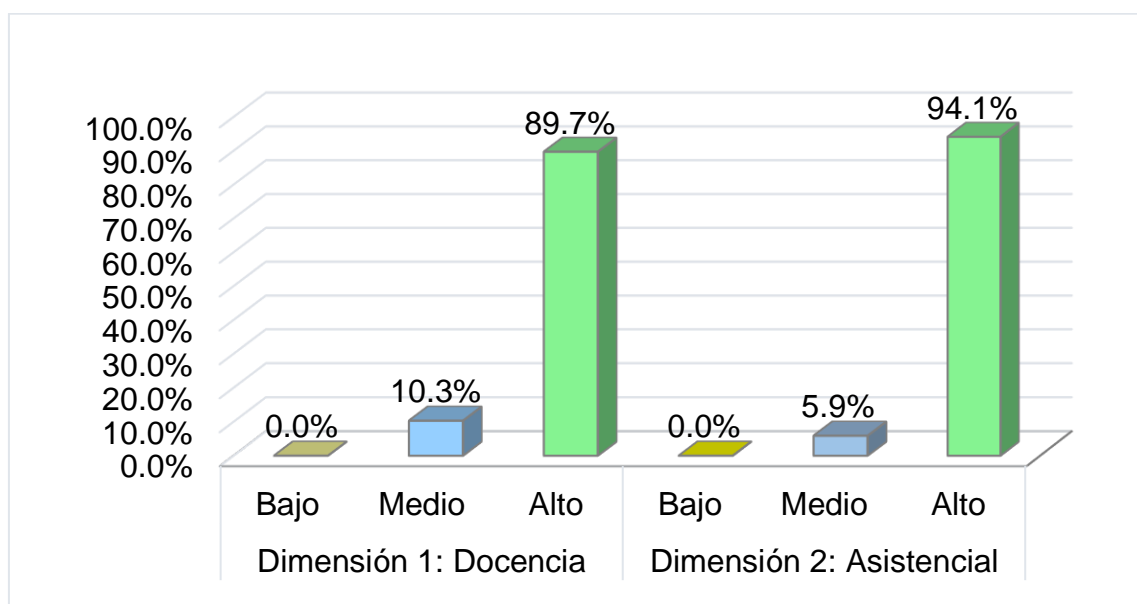
*Nivel de las dimensiones: Función docencia y Función asistencial de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

|       | Dimensión 1: Docencia |        | Dimensión 2: Asistencial |        |
|-------|-----------------------|--------|--------------------------|--------|
|       | f                     | %      | f                        | %      |
| Bajo  | 0                     | 0,0%   | 0                        | 0,0%   |
| Medio | 7                     | 10,3%  | 4                        | 5,9%   |
| Alto  | 61                    | 89,7%  | 64                       | 94,1%  |
| Total | 68                    | 100,0% | 68                       | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4.**

*Nivel de las dimensiones: Función docencia y Función asistencial de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*



Según se observa, en lo relacionado a la dimensión 1, se aprecia que el 89,7% de las enfermeras Neonatales de un Hospital del Callao logró un nivel alto del desarrollo de su función docencia a favor de la asistencia a los pacientes neonatos; seguido por el 10,3% que tuvo nivel medio. Por otro lado, en lo relativo a la dimensión 2, se muestra que el 94,1% de las enfermeras tuvo nivel alto del desarrollo de su función asistencial a favor de sus pacientes; mientras que el restante 5,9% tuvo nivel medio de desarrollo de función asistencial.

**Tabla 5.**

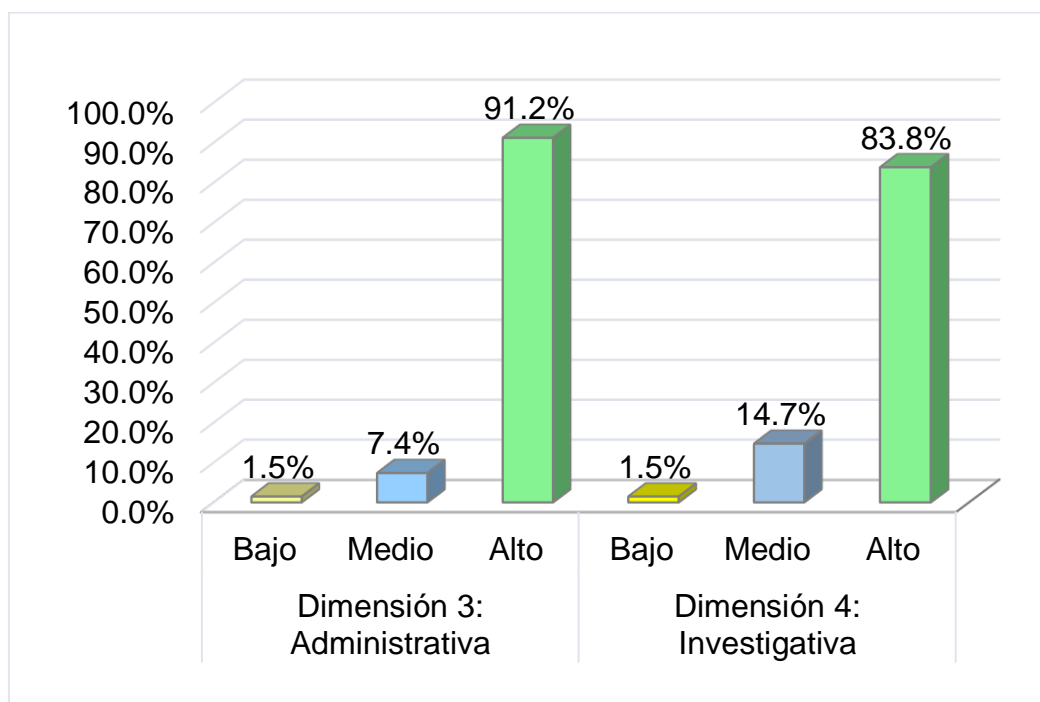
*Nivel de las dimensiones: Función administrativa y Función investigativa de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

| Nivel | Dimensión 3: Administrativa |        | Dimensión 4: Investigativa |        |
|-------|-----------------------------|--------|----------------------------|--------|
|       | f                           | %      | f                          | %      |
| Bajo  | 1                           | 1,5%   | 1                          | 1,5%   |
| Medio | 5                           | 7,4%   | 10                         | 14,7%  |
| Alto  | 62                          | 91,2%  | 57                         | 83,8%  |
| Total | 68                          | 100,0% | 68                         | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5.**

*Nivel de las dimensiones: Función administrativa y Función investigativa de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*



De acuerdo a lo que se aprecia, en lo correspondiente a la dimensión 3, el 91,2% de las enfermeras Neonatales de un Hospital del Callao alcanzó un nivel alto del desarrollo de su función administrativa; seguido por el 7,4% que alcanzó un nivel medio; y el restante 1,5% que alcanzó nivel bajo. Finalmente, en lo concerniente a la dimensión 4, se observa que el 83,8% de las enfermeras alcanzó un nivel alto del desarrollo de su función investigativa; seguido por el 14,7% que alcanzó nivel medio; y el restante 1,5% que alcanzó nivel bajo del desarrollo de su función investigativa.

## Estadística inferencial

Para efectuar los análisis correlacionales se consideró en primer lugar realizar pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Estas pruebas resultan adecuadas con una muestra de datos superior a 50. De hallarse distribución normal considerando las dos variables y las dimensiones de la variable Funciones de la enfermera entonces sería adecuado aplicar pruebas paramétricas de Pearson. En caso de no hallarse distribución normal, sería adecuado aplicar pruebas no paramétricas de Spearman. Asimismo, se consideró un nivel de significancia de 0,05.

**Tabla 6.**

*Pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

|                                       | Kolmogórov-Smirnov |    |       |
|---------------------------------------|--------------------|----|-------|
|                                       | Estadístico        | gl | Sig.  |
| Variable 1: Gestión del tiempo        | 0,185              | 68 | 0,000 |
| Variable 2: Funciones de la enfermera | 0,218              | 68 | 0,000 |
| Dimensión 1: Docencia                 | 0,251              | 68 | 0,000 |
| Dimensión 2: Asistencial              | 0,283              | 68 | 0,000 |
| Dimensión 3: Administrativa           | 0,187              | 68 | 0,000 |
| Dimensión 4: Investigativa            | 0,198              | 68 | 0,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a lo hallado por cada variable y dimensión se obtuvo resultados de significancia inferiores al nivel de 0,05. Esto significa que es propicio indicar que no hay distribución normal. Por lo cual resulta correspondiente emplear pruebas no paramétricas de Spearman para evaluar si la variable Gestión del tiempo se relaciona con la variable Funciones de la enfermera y sus dimensiones.

### Contrastación de la hipótesis general:

**Hipótesis alterna:** Existe relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Hipótesis nula:** No existe relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Nivel de significancia:** 0,05 (margen de error del 5%)

**Tabla 7.**

*Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la variable 2: Funciones de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

|                    |  |                               | Variable 1:<br>Gestión del<br>tiempo | Variable 2:<br>Funciones de la<br>enfermera |
|--------------------|--|-------------------------------|--------------------------------------|---|
| Rho de<br>Spearman | Variable 1: Gestión del<br>tiempo        | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                                | 0,570**                                     |
|                    |  | Sig. (bilateral)              | .                                    | 0,000                                       |
|                    |  | N                             | 68                                   | 68  |
|                    | Variable 2: Funciones<br>de la enfermera | Coeficiente de<br>correlación | 0,570**                              | 1,000                                       |
|                    |  | Sig. (bilateral)              | 0,000                                | .   |
|                    |  | N                             | 68                                   | 68  |

Fuente: Elaboración propia con el SPSS versión 25

### Interpretación

En la tabla 7. Se refleja que el valor de significancia de  $p=0,000$ . Resulta por debajo de ( $p<0,05$ ). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Significa que existe una relación entre las variables gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,570; indica una relación positiva moderada, según Tabachnick y Fidel (2013). Es decir, a una mejor gestión del tiempo, la función de las enfermeras mejora moderadamente.

### Contrastación de la hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna:** Existe relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Hipótesis nula:** No existe relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Nivel de significancia:** 0,05 (margen de error del 5%)

#### Tabla 8.

*Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 1: Docencia de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

|                 |                                |                            | Variable 1: Gestión del tiempo | Dimensión 1: Docencia |
|-----------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Variable 1: Gestión del tiempo | Coeficiente de correlación | 1,000                          | 0,555**               |
|                 |                                | Sig. (bilateral)           | .                              | 0,000                 |
|                 |                                | N                          | 68                             | 68                    |
|                 | Dimensión 1: Docencia          | Coeficiente de correlación | 0,555**                        | 1,000                 |
|                 |                                | Sig. (bilateral)           | 0,000                          | .                     |
|                 |                                | N                          | 68                             | 68                    |

Fuente: Elaboración propia con el SPSS versión 25

### Interpretación

En la tabla 8. Se aprecia que el valor de  $p=0,000$ . Es menor a de ( $p < 0,05$ ). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. De manera que existe relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022. Por su parte, se observa un coeficiente de  $r=0,555$ . Que indica la relación moderada, de acuerdo a Tabachnick y Fidell (2013), Por lo que, a una mejor gestión del tiempo, la función docencia en las enfermeras mejora.



## Contrastación de la hipótesis específica 2:

**Hipótesis alterna:** Existe relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Hipótesis nula:** No existe relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Nivel de significancia:** 0,05 (margen de error del 5%)

### Tabla 9.

*Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 2. Asistencial enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

|                 |                                | Variable 1: Gestión del tiempo | Dimensión 2: Asistencial |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Variable 1: Gestión del tiempo | 1,000                          | 0,377**                  |
|                 |                                | Sig. (bilateral)               | .                        |
|                 |                                | N                              | 68                       |
|                 | Dimensión 2: Asistencial       | 0,377**                        | 1,000                    |
|                 |                                | Sig. (bilateral)               | 0,002                    |
|                 |                                | N                              | 68                       |

Fuente: Elaboración propia con el SPSS versión 25

## Interpretación

En la tabla 9. Se aprecia una significancia de  $p=0,002$ . Es menor de ( $p<0,05$ ). De manera que se rechaza la hipótesis nula. Se verifica que existe relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022. Asimismo, se tiene un coeficiente de  $p=0,377$ ; por lo cual la relación es positiva baja, según Tabachnick y Fidell (2013). Es decir, a una mejor gestión del tiempo, la función asistencial en las enfermeras mejora.

### Contrastación de la hipótesis específica 3:

**Hipótesis alterna:** Existe relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Hipótesis nula:** No existe relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Nivel de significancia:** 0,05 (margen de error del 5%)

#### Tabla 10.

*Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 3: Administrativa enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

|                 |                                | Variable 1:<br>Gestión del tiempo |         |         |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------|---------|
|                 |                                | Dimensión 3:<br>Administrativa    |         |         |
| Rho de Spearman | Variable 1: Gestión del tiempo | Coefficiente de correlación       | 1,000   | 0,495** |
|                 |                                | Sig. (bilateral)                  | .       | 0,000   |
|                 |                                | N                                 | 68      | 68      |
|                 | Dimensión 3: Administrativa    | Coefficiente de correlación       | 0,495** | 1,000   |
|                 |                                | Sig. (bilateral)                  | 0,000   | .       |
|                 |                                | N                                 | 68      | 68      |

Fuente: Elaboración propia con el SPSS versión 25

#### Interpretación

En la tabla 10. De acuerdo a lo que se evidencia se halló un valor de  $p=0,000$ . Es menor que ( $p<0,0$ ). Por lo que, se rechaza la hipótesis nula. De manera que existe relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022. Por su parte, se observa un coeficiente de  $r=0,495$ , que indica que existe relación moderada de acuerdo a Tabachnick y Fidell (2013). Por lo cual, a una mejor gestión del tiempo, la función administrativa en las enfermeras mejora.

#### Contrastación de la hipótesis específica 4:

**Hipótesis alterna:** Existe relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Hipótesis nula:** No existe relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022.

**Nivel de significancia:** 0,05 (margen de error del 5%)

#### Tabla 11.

*Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión del tiempo y la dimensión 4: Investigativa enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022*

|                 |                                | Variable 1: Gestión del tiempo | Dimensión 4: Investigativa |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Variable 1: Gestión del tiempo | Coeficiente de correlación     | 1,000                      |
|                 |                                | Sig. (bilateral)               | .                          |
|                 |                                | N                              | 68                         |
|                 | Dimensión 4: Investigativa     | Coeficiente de correlación     | 0,466**                    |
|                 |                                | Sig. (bilateral)               | 0,000                      |
|                 |                                | N                              | 68                         |

Fuente: Elaboración propia con el SPSS versión 25

#### Interpretación

En la tabla 11. Se observa el valor de  $p=0,000$ . Es menor que el valor de ( $p<0,05$ ). De manera que se rechaza la hipótesis nula. Por lo que, existe relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022. Asimismo, el coeficiente fue  $r=0,466$ ; indica que existe relación moderada, según Tabachnick y Fidell (2013). Es decir, a una mejor gestión del tiempo, la función investigativa en las enfermeras mejora.

## V. DISCUSIÓN

Para dar valor científico a la presente investigación se hizo una búsqueda bibliográfica respecto a estudios que contengan las variables de la gestión del tiempo relacionado a la función de la enfermera, no se obtuvo ninguna investigación. Por lo que, en vista de que no existe antecedentes, este capítulo de discusión se desarrolló en base a estudios reportados que contengan la variable gestión del tiempo relacionado con otros temas, asimismo la variable función de la enfermera relacionado a diferentes temas.

En la investigación desarrollada se determinó la relación de la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao 2022. Se muestra en la tabla 1. Este estudio se realizó basado en el contexto de la labor cotidiana de las enfermeras y un tiempo laboral otorgado por la institución, del cual se obtuvo resultados significativos que demuestran el valor atribuido a la gestión del tiempo y las funciones que la enfermera desarrolla en su labor del cuidado, se halló un valor destacado de un nivel alto el 91,2% de gestión del tiempo seguido del nivel medio con el 7,4%. Posiblemente este resultado es porque la enfermera distribuye su tiempo de forma lógica, haciendo que alcance para realizar todas sus actividades en el cuidado del neonato, también están las enfermeras que todavía les falta hacer la buena gestión del tiempo.

Para el contraste no se encontró estudios de esta naturaleza, por lo que se confronta con estudios encontradas de áreas administrativas, se cita a Flores (2017), quien encontró un resultado de menor valor, de nivel de gestión del tiempo adecuado el 59% en trabajadores administrativos de una gerencia de salud Moquegua, asimismo Céspedes (2019), obtuvo un valor de nivel muy bajo de 61% de gestión del tiempo en el área administrativo de la UGEL de Chimbote, estudios que fueron hechos en otras realidades a comparación de nuestro estudio que es en un hospital donde la enfermera labora cuidando al paciente neonato y el tiempo es muy valorado, este nivel bajo ocurre por la desorganización de su tiempo de los trabajadores.

Entre los hallazgos referente a la dimensión gestión del tiempo personal, se observa en la tabla 2, que un buen número de enfermeras presentan un nivel alto

el 95.6% de gestión del tiempo personal y un nivel medio el 2,9%, se compara con Mendoza (2021), reporta que el 80% de las enfermeras hacen uso del teléfono durante la asistencia al paciente en un hospital de México y Baños (2020), reporta que los universitarios prefieren no organizar su tiempo el 52%, resultados que demuestran una realidad problemática de los roba tiempos, el tiempo es de cada persona pero cada uno lo gestiona según sus necesidades, el estudiante o la enfermera que se deja quitar el tiempo obtendrá resultados deficientes porque trabaja de forma apresurada para concluir sus actividades.

En cuanto a la dimensión gestión del tiempo laboral, se aprecia que las enfermeras gestionan su tiempo laboral en un nivel alto el 88.2% y nivel medio el 11.8%, estos resultados se asemejan con los ítems de la gestión del tiempo encontrado por Flores (2017), que un 81% organizan y priorizan el tiempo, según su urgencia y su importancia, mientras que López (2018), nos indica que el 51% de los trabajadores administrativos laboran en actividades no urgentes no importantes, Matías 50% distribuyen el tiempo, son distintos resultados comparando con los resultados del presente estudio diremos que una institución laboral existen empleados que trabajan en base a metas que tienen que lograr y otros trabajan solo por cumplir con sus horas laborales.

Referente a la variable 2, las funciones de la enfermera, se observa en la tabla 3. Se encontró un valor de nivel alto el 94,1% que desarrollan sus funciones de enfermería seguido en un nivel medio el 5,9%, hallazgos que son un poco más altos mayor en comparación al hallado por Reyes (2016), que el 83% de las enfermeras cumplen las funciones, seguido del hallazgo de Sánchez (2021), como bueno en el 71% cumplen rol de enfermería, son resultados que representan el cumplimiento de las funciones de la enfermera en niveles superiores que es el tema central de estudio.

En cuanto a las dimensiones se muestra en la tabla 4. La función docente en el estudio se encontró que las enfermeras si efectúan la función educativa en un nivel alto el 89% y nivel medio el 10.3%. Se confronta con los estudios de Miñope (2018) con un nivel educativo bueno en un 98%, resultado representativo porque el estudio fue desarrollado en un programa de tuberculosis que es conducido por la enfermera, también comparamos con estudios de menor nivel como el de Mendoza

(2021), educan el 54%, Robalino *et al.* (2021), rol educativo en 30%, Benito (2017), que el 33% de enfermeras ejercen el rol docente, Matías (2013), 20% hacen docencia, son valores disgregados de las demás funciones que representan el rol educativo de la enfermera inmersa dentro del cuidado.

Respecto a la dimensión función asistencial, se muestra en la tabla 4. Las enfermeras manifestaron un nivel alto el 94,1% y un nivel medio el 7,4% del desarrollo de su función asistencial en el cuidado de los neonatos, hallazgos que comparamos con la investigación de similar nivel, cito a Jimenes-de *et al.* (2017), que un 92% cumple su rol asistencial, Miñope (2018), nivel bueno el 84% rol asistencial, Robalino *et al.* (2014), 70% rol asistencial. estudios de nivel alto que representan que la enfermera cumple el rol asistencial, esta función es labor exclusiva de la enfermera, se desarrolla con pequeñas diferencias en un alto porcentaje, es el fundamento del ser de enfermería.

En cuanto a la dimensión función administrativa, se muestra en la tabla 5, las enfermeras manifestaron un nivel alto el 91,2% seguido del nivel medio el 7,4% cumplir esta función. Se confronta con hallazgos de niveles medios y bajos como el estudio de Jimenes *et al.* (2017), con un 66% y Robalino *et al.* (2014), con un 30%, son hallazgos que confirman que las enfermeras efectúan esta labor de gestión en las diferentes áreas laborales que ejercen las enfermeras, la enfermera gestiona jefaturas, supervisa, delega actividades, documenta redactando las actividades realizadas en el paciente.

Referente la dimensión función investigativa se muestra en la tabla 5. Se obtuvo un resultado de un nivel alto el 83,8% seguido del nivel medio el 14, % de las enfermeras desarrollan la función investigativa, se contrasta con resultados de nivel muy bajo como el estudio de Matías (2013), investigación 19% Robalino (2014), que sólo el 7% de las enfermeras cumplen esta función en el Ecuador y Benito (2017) refiere que el 81% de las enfermeras no tienen tiempo para investigar. Hallazgos que indican el escaso desarrollo de esta función que puede ser por diversas limitantes que impiden realizar las investigaciones. La alta diferencia encontrada en el presente estudio es que la mayoría de las enfermeras desarrollan proyectos de investigación al estudiar la especialidad y unos tantos al estudiar la maestría culminan la investigación

En cuanto a la estadística inferencial tenemos resultados, que se muestra en la tabla 7, una significancia de 0,000 que resulta por debajo 0,05. De manera que se rechaza la hipótesis nula. Por la cual, existe la relación de la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera neonatal de un hospital del Callao, 2022. Rho de Spearman de  $r=0,570$ . Con un nivel de significancia positiva moderada. Es decir, mientras se desarrolle una mejor gestión del tiempo, mejoran las funciones de la enfermera.

Comparamos la gestión del tiempo con el estudio de Céspedes (2019), quién halló un resultado mucho más significativo que nuestros resultados, con una relación positiva alta de ( $p=0,000$  y  $r=0,710$ ), concluye que el trabajador administrativo tiene un nivel bajo en gestionar el tiempo, este resultado tiene mayor significancia comparado con nuestro estudio, y reporta la relación del tiempo con labores administrativos en diferentes entornos que el presente estudio. Por lo que, el tiempo está presente en cada una de nuestras actividades y para la enfermera la distribución del tiempo es muy significativo en el desarrollo de sus actividades. Se contrasta las funciones de la enfermera, con el estudio de Sánchez (2021), quien encontró un nivel mayor que nuestro estudio, con una significancia alta de ( $p=0,000$  y  $r=0,873$ ) con el cual confirma que el rol de la enfermera influye en la calidad del cuidado al paciente. Las enfermeras desarrollan el rol del cuidado de las personas en todas las etapas de la vida y es un rol protagónico en la sociedad que repercute en la persona que cuida, en la sociedad y el país.

En la hipótesis específica 1 se demuestra en la tabla 8. La relación de la gestión del tiempo y función docencia de la enfermera neonatal de un hospital del Callao 2022. Con un valor de significancia de  $p=0,000$  y una relación positiva moderada de  $r=0,555$ . Por lo que una mejor gestión del tiempo mejora la función docencia de la enfermera. Se contrasta con Baños (2020), que obtuvo un valor más bajo a lo encontrado en nuestra investigación, con una relación de importancia de un nivel bajo de ( $p=0,000$ ,  $r=0,378$ ), concluye que los alumnos de psicología que gestionan el tiempo tienen mayor compromiso académico. De manera que el resultado confirma la relación del tiempo con todas las actividades. Asimismo, se cita a Jiménez *et al.* (2017), hallaron la relación de la gestión del cuidado y rol docente de la enfermera, con un valor de significancia moderada de ( $p=0,000$  y  $r=0,438$ ),

hallazgo que afirma la relación de la función docencia y el cuidado enfermero que ejerce no solamente dentro del ámbito hospitalario sino también en las aulas de formación superior y universitario, en la formación de nuevas enfermeras y técnicos de enfermería.

En la hipótesis específica 2. Se muestra en la tabla 9. La relación de la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao 2022. El estudio arrojó un valor de significancia de  $p=0,002$  y una relación positiva baja  $r=0,377$ . Es decir, una mejor gestión del tiempo mejora la función asistencial de la enfermera. Se contrasta con el autor López (2018), que obtuvo un nivel de significancia de  $p=0,000$  y una relación positiva alta de  $r=0,764$ . Concluye que la administración del tiempo influye en el desempeño laboral administrativo. El resultado es de valor muy representativo en comparación con nuestro estudio, lo cual confirma que las personas distribuimos el tiempo disponible con fines de cumplir nuestras metas de forma eficiente en cualquier área laboral. Para el contraste de la función asistencial citaré a Miñope (2021), obtuvo un nivel de relación significativa del rol enfermero (asistencial) y el control de la tuberculosis en el hospital, con valor de ( $r=0,635$ ). Asimismo, Ahmadisad *et al.* (2019), refieren que las enfermeras dedican su tiempo al cuidado directo (asistencial) con relación de ( $p=<0,001$ ). Quienes concluyen que las enfermeras de unidades intensivas dedican mayor tiempo a la labor asistencial. Son hallazgos de un valor poco más alto que el presente estudio, se percibe que la labor asistencial se relaciona con actividades propias de la enfermera efectuadas en favor del paciente, sobre todo en unidades de hospitalización.

En la hipótesis específica 3. Se muestra en la tabla 10. La relación de la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao 2022. El estudio arrojó un valor de significancia de  $p=0,000$  y una relación positiva moderada de  $r=0,495$ . Por lo cual una mejor gestión del tiempo mejora la función administrativa de la enfermera. Se contrasta con Villamares-Hernandez *et al.* (2020) que obtuvieron un valor de ( $p=0,000$ ) con una relación significancia de ( $r=0,075$ ) entre la gestión del tiempo y la satisfacción laboral de los empleados de la Universidad. La función administrativa, se hace el contraste con el autor Xie *et al.* (2019). En su estudio de las enfermeras gerentes en China, hallaron un valor



alto de experiencia gerencial de ( $p=0,001$ ) y autocontrol de ( $p=0,005$ ). Concluyen que la disponibilidad para gestionar el tiempo de las enfermeras gerentes tuvo un valor de nivel alto. Función que se relaciona con el cuidado indirecto del paciente para el cual la enfermera distribuye su tiempo laboral para efectuar la labor administrativa dentro o fuera del servicio.

La hipótesis específica 4. Se observa en la tabla 11. La relación de la gestión del tiempo personal y la función investigativa, se obtuvo un valor de  $p=0,000$  y  $r=0,466$ , con una relación positiva moderada. Al respecto de la dimensión gestión del tiempo personal no se halló estudios, pero se sustenta con el estudio de Gonzales (2018), indica que el uso lógico del tiempo depende de cada persona, gestionar es un desafío que se debe efectuar priorizando un orden de su importancia y su urgencia de las actividades. En tanto la función investigativa de la enfermera se contrasta con el autor Benito (2017), que halló una correlación obtenida de  $\chi^2$  de ( $p=0,000$ ). Concluyó que las enfermeras presentan baja producción científica, debido a diversos limitantes. La diferencia con nuestro estudio se halla en que las enfermeras presentan estudios de especialidad y maestrías, donde desarrollan productos científicos (proyecto y tesis) no son evidentes porque la mayoría no se publican.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Si existe relación moderada entre las variables gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022. Con ( $p < 0,05$  y  $r = 0,570$ ).

**Segundo:** Si existe relación moderada entre la variable gestión del tiempo y la dimensión función docencia de la enfermera neonatal de un hospital del Callao, 2022. ( $p < 0,05$  y  $r = 0.555$ )

**Tercero:** Si existe relación baja entre la variable gestión del tiempo y la dimensión función asistencial de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022 ( $p < 0,05$  y  $r = 0.377$ )

**Cuarto:** Si existe una relación moderada entre la variable gestión del tiempo y la dimensión función administrativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao, 2022. ( $p < 0,05$  y  $r = 0.495$ )

**Quinto:** Si existe relación entre la dimensión gestión del tiempo personal y la dimensión función investigativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022. ( $p > 0,05$  y  $r = 0,466$ )

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Administrar el tiempo es de importancia para el área laboral, se deben realizar estudios de diagnóstico del uso del tiempo de los trabajadores que laboran en las instituciones hospitalarias, con fines de mejorar el uso del tiempo laboral.

**Segundo:** La investigación es novedosa y modelo por ser un estudio que aporta el conocimiento científico, sirve de base para otros estudios en las áreas laborales de salud que ayuden mejorar la calidad de asistencia del cuidado enfermero.

**Tercero:** La función asistencial que desempeña la enfermera en las unidades de hospitalización depende de sus competencias profesionales, que cuánto más experticia tenga la enfermera no pierde su tiempo laboral en efectuar sus actividades en un tiempo determinado, por ende, el ahorro del tiempo ayuda a la enfermera a concluir su labor satisfactoriamente. Por lo tanto, se recomienda mejorar el manejo del tiempo en la realización de cada actividad del cuidado. Por lo que se requiere el apoyo del departamento de enfermería que permita laborar a cada enfermera en el área de su especialidad para el cual es competente.

**Cuarto:** El tema de la gestión del tiempo es poco conocido, pero tiene mucha relevancia al darle el valor monetario que merece, el tiempo influye en nuestra vida personal y laboral, por lo que, se recomienda utilizar el tiempo distribuyendo de forma lógica, priorizando las actividades, según su importancia y urgencia, con ello lograr una productividad eficiente.

**Quinto:** El estudio de la administración del tiempo aplicado a las actividades de enfermera, puede servir para hacer capacitaciones al personal asistencial sobre el valor que se le presta al tiempo laboral y mejorar las actividades asistenciales minimizando las actividades improductivas que ocasiona alta pérdida económica.

## REFERENCIAS

- Ahmadishad M, Adib-Hajbaghery M, Rezaei M, Atoof F, Munyisia E (2019, enero). *Care and noncare-related activities among critical care nurses: A cross-sectional observational time and motion study*. *Nursing and Midwifery Studies*, 8,40-47. DOI:[10.4103/nms.nms\\_60\\_18](https://doi.org/10.4103/nms.nms_60_18)
- Alia, S., Lago, P., Adachi, K., Hossain, T., Goto, H., Okita, T., Inoue, S. (2020). *Summary of the 2nd nurse care activity recognition challenge using lab and field data*. 378-383. [10.1145/3410530.3414611](https://doi.org/10.1145/3410530.3414611).
- Angulo, D. (2020.). *Tiempos, movimientos y calidad del cuidado de la enfermera en CRED*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Santa Chimbote – Perú. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3671>
- Aliaga y De la Cruz (2015) *Tiempo del cuidado del profesional de enfermería según la demanda de pacientes*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Huancavelica -Perú. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/835>
- Alvarado, A. (2012). *Manejo efectivo del tiempo*. Universidad La Sabana Colombia. <https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos>
- Baños, J. (2020). *Gestión del tiempo y compromiso académico de estudiantes de Psicología*. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima Perú. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6828>
- Benito, D. (2017). *Factores relacionados a la producción científica en el profesional de enfermería*, Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno- Perú. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6786/Benito>
- Céspedes, N. (2019). *La gestión de abastecimiento y su efecto en la gestión del tiempo en la atención de requerimientos en el personal administrativo* Unidad de Gestión Educativa Local Casma. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39746>
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2002). *Ley N°27669 -2002 del Trabajo de la Enfermera (o)*. Art. 3 *Ámbito de la profesión de enfermería* pág. 127, Art. 7 *Funciones de la enfermera (o)*. Lima Perú. [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)
- Covey, (2003) *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. II reimpresión Buenos Aires Paidós.
- Díaz, A, Bustamante, R, Mora, M, y Martínez, M. (2019). *Rol del profesional de enfermería en el sistema de atención primaria de salud* Ecuador. Universidad Técnica de Babahoyo. <https://1library.co/document/q0p9pxvz-profesional-enfermeria-sistema-atencion-ecuador>
- Flores, E. (2017). *Relación de la Gestión del Tiempo y Estrés Laboral en el personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Moquegua*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20453>

- Jiménez-de Aliaga, K, Meneses-La Riva, M, Rodríguez, B, Jiménez, A, Flores, N. (2017). *Gestión del cuidado enfermero y el rol docente en la práctica asistencial familiar comunitaria Lima-Norte* Perú. Rev enferm Herediana. 2017;10(1):34-41. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3129>
- Gallardo, E. (2017) *Metodología de la investigación*. 1° edición Huancayo Perú. Universidad de Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO>
- García, D. (2021). *Capacidad didáctica del docente y logro de competencias durante sus prácticas clínicas en el interno de enfermería del hospital de emergencias Grau Essalud*. Rev. Fac. Med. Hum. vol.21, n.2, pp.378-386. ISSN 1814-5469. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3719>.
- Gonzales, G. (2018). *Tiempo empleado por la enfermera en la ejecución de los procedimientos asistenciales administrativas más frecuentes en los servicios de Cuidados Intensivos del Centro Médico Naval*. [tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo Perú <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16206>
- Gómez, S. (2015). *Tiempo y actividades que predominan en la labor de enfermería Unidad de Cuidados Críticos Hospital san Juan Lurigancho*. [tesis de especialista]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13629>
- ING (2020). *Administración del tiempo*. Universidad Tecnológica de Monterrey.
- Hernández- Sampieri, R, y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cualitativa cuantitativa y mixta*. Mc Graw Hill education. Editorial Mexicana Reg. No.736. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Droga](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Droga)
- Herrera, J. (2021). *Funciones del profesional de enfermería en salud ocupacional en el ecuador*. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES". DOI:[10.13140/RG.2.2.10581.14565](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10581.14565)
- Kakushi y Martínez (2014). *Tiempo de asistencia directa e indirecta de enfermería en Unidad de Terapia Intensiva*. Rev. Latino-Am. Enfermagen, N° 22(1). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/wdHZGSrXGHsBQX6BhgW8vNd/>
- Lago, P., Charpillet, F., Inoue, S., Alia, S., Takeda, S., Mairittha, T., Mairittha, N., Faiz, F., Nishimura, Y., Adachi, K., Okita, T. (2019). *Nurse care activity recognition challenge: summary and results*. 746-751. [10.1145/3410530.3414611](https://doi.org/10.1145/3410530.3414611).
- López. (2018). *Administración del tiempo y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo*, Fondo Intangible Solidario de la Salud, Lima. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho- Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/>
- Llopis, D. y Camacho, F. (2020). *Gestión del tiempo*. Universidad Politécnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/142710/Llopis?>
- Matías, S. (2013). *Funciones de la enfermera profesional y su relación con el desempeño laboral en centros de atención permanente del área de salud de Quiche*. [Tesis de Maestría], Universidad de San Carlos de Guatemala. <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/f70e61c5d>
- Mendoza, A. (2021). *Administración de tiempo del personal de enfermería para el desarrollo de actividades en el cuidado del paciente dentro del servicio de medicina*

- interna en un hospital general de zona del IMSS. [Tesis de licenciatura]. Universidad Autónoma de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/112474>
- Miñope, M. (2018). Rol de la enfermería y control de la tuberculosis pulmonar del Hospital referencial de Ferreñafe. [ Tesis de Maestría]. Universidad Señor de Sipán Lambayeque-Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5348>
- Monpart, M, y Duran, M. (2009). *Administración y Gestión de los servicios de enfermería*. Impreso en España. segunda edición, Ediciones DAE. Organización Panamericana de Salud (2022). *Día Internacional de las Enfermeras y los Enfermeros 12 de mayo*, la OPS llama a fortalecer colectivamente la fuerza laboral de enfermería. <https://www.paho.org/es/campanas/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-12-mayo-2022>
- Ñaupis, H, Mejia, E, Novoa, E. y Villagómez A. (2014). *Metodología de la investigación* Cuarta edición Bogotá Colombia.
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: Resumen de orientación*. Invertir en educación y liderazgo. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organización Mundial de la Salud (1996). *El ejercicio de la Enfermería*. Serie de Informe de un comité de expertos de la OMS [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41914/9243208608\\_spa.pdf;sequence=](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41914/9243208608_spa.pdf;sequence=)
- Pérez, A. (2016). *La administración del tiempo: una prioridad en la vida*. Revista Universidad Salle Bogotá N° (69), 193-205. <https://www.google.com/search?q=teoria+de+la+administracion+del+tiempo>
- Porter, P, y Perry, A. (2004). *Fundamentos de la enfermería* vol. I. Quinta edición Mosby. Impreso en España.
- Sánchez, G. (2021). Rol de la Enfermera relacionado con Calidad del cuidado en pacientes con insuficiencia Renal del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo Trujillo Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86061>
- Significados (s.d.) diccionario. <https://www.significados.com/administracion/>
- Raile, M, y Marriner, A. (2011). *Modelos y teorías de enfermería*. Séptima edición. Editorial: EdiDe, S.L. España.
- RAE. (s.d.). Diccionario de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n>
- Reyes. (2019). *Cumplimiento de las funciones de la enfermera especialista en SOP* del Hospital Hipólito Unanue. [Tesis de especialista]. Universidad Nacional Federico Villareal Lima- Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3213>
- Robalino, M, Quinzo, M, y Ramos, L. (2014). *Rol de la enfermera en el cumplimiento terapéutico de los pacientes con diabetes descompensada en el hospital Civil de Limones Esmeralda*. [ tesis de tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Chimborazo Riobamba Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/320>

- Rodríguez, A, y Reverté, P. (2021). *Cómo gestionar tu tiempo*. Serie Management en 20 minutos. Editorial Reverté. S.A. Barcelona España.  
[https://revertemanagement.com/wp-content/uploads/2021/06/muestra\\_comogestionartutiempo.pdf](https://revertemanagement.com/wp-content/uploads/2021/06/muestra_comogestionartutiempo.pdf)
- Tabachnick, B, y Fidell, L. (2021). *Using Multivariate Statistics* 7th Edition  
<https://www.pearson.com/en-us/search.html?q=Tabachnick%20Using-Multivariate-Statistics-6th-Edition>
- Taylor, F. (1987) *Principios de la Administración Científica*. 10ma ed. Buenos Aires: Editorial e inmobiliaria Florida.
- Tuquinga, E, y Vélez M. (2019). *Rol asistencial del Enfermero en pacientes de Cuidados Intensivos Hospital Dr. Liborio Pachana Sotomayor*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Estatal Península de Santa Elena la Libertad- Ecuador.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/5077>
- Urco, S. (2019). *Relación entre la gestión del tiempo y procrastinación académica en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Católica sedes Sapientiae, filial Tarma*. [Tesis de maestría] Universidad Peruana de Ciencias e Informática.  
<http://repositorio.upci.edu.pe/>
- Xie, J., Liu, M., Ding, S., Zhuqing, Z., Zeng, S., Liu, A., Zhou, J., Wang, S., & Cheng, A. (2020). *Time management disposition and related factors among nursing managers in China: A cross-sectional study*. *Journal of nursing management*, 28(1), 63–71.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12890>
- Villamares-Hernández, E, De la Cruz-Saravia, J. y De la Cruz-Martínez, J. (2020). *La administración del tiempo y la satisfacción laboral de los empleados administrativos Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*. Vol.3 Universidad Revista científica pp.803-821.

# **ANEXOS**



## ANEXO 1: Matriz de consistencia

| Título: Gestión del tiempo y funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022  |  |   |  |                     |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
|---|--|---|--|---------------------|--|-------------|-------------|-------|--------------------|------------------|----------|--|-------------------------|--|--------------------|---------|--|---|--|--|--|--|--|----------|---|---------|------------------|---------------------|-------------|---|------------------------------|-------------|--------------------|----------------|---|------------------------|--|--|--|--|
| Autor: Virginia Quispe Misme.   |  |   |  |                     |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| Problema  | Objetivos  | Hipótesis   | Variable e indicadores   |                     |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| <p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE 1: ¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022?</p> <p>PE 2: ¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022?</p> <p>PE 3: ¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022?</p> <p>PE 4: ¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022?</p> | <p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>OE 1: Determinar la relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> <p>OE 2: Determinar la relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> <p>OE 3: Determinar la relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> <p>OE 4: Determinar la relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022.</p> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p>HE 1: Existe relación entre la gestión del tiempo y la función docencia de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> <p>HE 2: existe la relación entre la gestión del tiempo y la función asistencial de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> <p>HE 3: Existe la relación entre la gestión del tiempo y la función administrativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> <p>HE 4: Existe la relación entre la gestión del tiempo personal y la función investigativa de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022</p> | <p>Variable 1: Gestión del tiempo (VI)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 25%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Escala de medición</th> <th style="width: 30%;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Personal</td> <td>- Motivado y proactivo<br/>- Malversa el tiempo</td> <td style="text-align: center;">1, 2, 3,4, 5, 6, 7 8. 9</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Nunca (0)<br/>Rara vez (1)<br/>A veces (2)</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Alto: 82 -110 / 28</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">laboral</td> <td>- Organiza su labor<br/>- Planifica actividades<br/>- Prioriza actividades</td> <td style="text-align: center;">10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21,22</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">Variable 2: Funciones de la enfermera (VD)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Docencia</td> <td>- Enseña en el servicio<br/>- Aprendizaje continuo</td> <td style="text-align: center;">1,2,3,4</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre (3)</td> <td style="text-align: center;">Medio: 52 – 81 / 29</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Asistencial</td> <td>- Evalúa al neonato<br/>- Ejecuta cuidado directo<br/>- Administra terapéutica<br/>- Traslada al paciente<br/>- Protege post mortun</td> <td style="text-align: center;">5,6,7,8,9,<br/>10,11,12,13,14</td> <td style="text-align: center;">Siempre (4)</td> <td style="text-align: center;">Bajo: 22 – 51 / 29</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Administrativa</td> <td>-Redacta registros de enfermería<br/>-Coordina en el servicio<br/>- Supervisa las actividades</td> <td style="text-align: center;">13, 14, 14,<br/>16, 17.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> |                     |  | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | Personal | - Motivado y proactivo<br>- Malversa el tiempo | 1, 2, 3,4, 5, 6, 7 8. 9 | Nunca (0)<br>Rara vez (1)<br>A veces (2) | Alto: 82 -110 / 28 | laboral | - Organiza su labor<br>- Planifica actividades<br>- Prioriza actividades | 10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21,22 | Variable 2: Funciones de la enfermera (VD) |  |  |  |  | Docencia | - Enseña en el servicio<br>- Aprendizaje continuo | 1,2,3,4 | Casi siempre (3) | Medio: 52 – 81 / 29 | Asistencial | - Evalúa al neonato<br>- Ejecuta cuidado directo<br>- Administra terapéutica<br>- Traslada al paciente<br>- Protege post mortun | 5,6,7,8,9,<br>10,11,12,13,14 | Siempre (4) | Bajo: 22 – 51 / 29 | Administrativa | -Redacta registros de enfermería<br>-Coordina en el servicio<br>- Supervisa las actividades | 13, 14, 14,<br>16, 17. |  |  |  |  |
| Dimensiones   | Indicadores  | Ítems   | Escala de medición   | Niveles y rangos    |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| Personal  | - Motivado y proactivo<br>- Malversa el tiempo   | 1, 2, 3,4, 5, 6, 7 8. 9   | Nunca (0)<br>Rara vez (1)<br>A veces (2)   | Alto: 82 -110 / 28  |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| laboral   | - Organiza su labor<br>- Planifica actividades<br>- Prioriza actividades   | 10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21,22   |  |                     |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| Variable 2: Funciones de la enfermera (VD)  |  |   |  |                     |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| Docencia  | - Enseña en el servicio<br>- Aprendizaje continuo  | 1,2,3,4   | Casi siempre (3)   | Medio: 52 – 81 / 29 |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| Asistencial   | - Evalúa al neonato<br>- Ejecuta cuidado directo<br>- Administra terapéutica<br>- Traslada al paciente<br>- Protege post mortun  | 5,6,7,8,9,<br>10,11,12,13,14  | Siempre (4)  | Bajo: 22 – 51 / 29  |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |
| Administrativa  | -Redacta registros de enfermería<br>-Coordina en el servicio<br>- Supervisa las actividades  | 13, 14, 14,<br>16, 17.  |  |                     |  |             |             |       |                    |                  |          |  |                         |  |                    |         |  |   |  |  |  |  |  |          |   |         |                  |                     |             |   |                              |             |                    |                |   |                        |  |  |  |  |

|   |   |  |               | - Controla equipos e insumos   |            |  |  |
|---|---|--|---------------|--|------------|--|--|
|   |   |  | Investigativa | - Investiga casos comunes<br>- Aplica la evidencia científica  | 18, 19 20. |  |  |
| <b>Tipo - diseño de investigación</b>   | <b>Población y muestra</b>  | <b>Técnicas e instrumentos</b>   |               | <b>estadística para utilizar</b>   |            |  |  |
| <b>Tipo:</b> Aplicativo, enfoque cuantitativo.<br><b>Diseño:</b> No experimental, correlacional | <b>Población:</b> la población estará conformada por todas las enfermeras de la Unidad Neonatal de un Hospital del Callao<br><b>Muestra:</b> 68 Enfermeras.<br><b>Muestreo:</b> No probabilístico o dirigido<br><b>Muestra:</b> 01 enfermera. | <b>Variable 1:</b> Gestión del tiempo<br><b>Técnica:</b> Encuesta.<br><b>Instrumento:</b> Cuestionario.<br><b>Autor:</b> Elaboración propia del investigador.        |               | <b>Descriptiva:</b> Frecuencias, porcentajes, gráficos.<br><b>Inferencial:</b> Prueba de hipótesis mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, significancia, fuerza de la relación, tablas, gráficos |            |  |  |
|   |   | <b>Variable 2:</b> Funciones de la enfermera.<br><b>Técnica:</b> Encuesta.<br><b>Instrumento:</b> Cuestionario.<br><b>Autor:</b> Elaboración propia del investigador |               |  |            |  |  |

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

| Variables                         | Definición conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones   | Indicadores  | Escala de medición | Escala valorativa  |
|-----------------------------------|--|---|---|--|--------------------|--|
| <b>Gestión del tiempo.</b>        | Gestionar el tiempo o administración del tiempo es la sucesión planeada, continua, valorada por un cronometro en horas y minutos de las actividades que realizamos en un tiempo determinado. (ING 2020)  | La operacionalización de la variable se divide en 2 dimensiones: personal e institucional (Pérez (2016)   | 1. Personal.<br><br>2. Laboral  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivado y proactivo</li> <li>- Malversa el tiempo</li> <li>- Organiza su labor</li> <li>- Prioriza actividades</li> <li>- Planifica actividades</li> <li>- Ejecuta actividades</li> </ul>  | Ordinal            | Nunca (1)<br>Rara vez (2)<br>A veces (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5). |
| <b>Funciones de la enfermera.</b> | La enfermera profesional desempeña un rol importante en la asistencia de la salud centrado en los individuos y la sociedad sanos o enfermos, son una pieza clave del equipo multidisciplinario, ofrecen múltiples servicios en las diversas instituciones de salud (OPS (2020) | La operacionalización de variables se divide en 4 dimensiones tales como función asistencial, función docencia, función administrativa y función de investigación. (CEP. Art. 3.) | 1. Docencia<br><br>2.Asistencial<br><br>3.Administrativo<br><br>4.Investigación | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enseña en el servicio</li> <li>- Aprendizaje continuo</li> <li>- Evalúa al neonato</li> <li>- Ejecuta cuidado directo</li> <li>- Administra terapéutica</li> <li>- Traslada al paciente</li> <li>- Protege post mortun</li> <li>- Redacta registros de enfermería</li> <li>- Coordina en el servicio</li> <li>- Supervisa las actividades</li> <li>- Controla equipos e insumos</li> <li>- Investiga casos comunes</li> <li>- Aplica la evidencia científica</li> </ul> | Ordinal            | Nunca (1)<br>Rara vez (2)<br>A veces (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5). |

## Anexo 3. Instrumentos

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La siguiente investigación es con el objetivo de: **Determinar la relación de la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un hospital del Callao, 2022.** Estimadas colegas previa a vuestra aceptación de participar en forma voluntaria en esta investigación, solicito a ustedes responder este cuestionario que tiene **44 ítems** (22 ítems sobre la gestión del tiempo) y (22 ítems sobre funciones de la enfermera), por favor responda a esta encuesta de manera espontánea y sincera, marcando una opción a cada ítem con un (x) desde (1= nunca), hasta (5= siempre). La encuesta es anónima sólo con fines de la investigación, anticipadamente se les agradece su aporte.

#### **Cuestionario de la variable: Gestión del tiempo.**

Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).

| N° | ÍTEMS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Al ingresar a tu servicio tienes claro tu prioridad en hacer tus actividades                                |   |   |   |   |   |
| 2  | Como enfermera consideras que tu tiempo de trabajo es valioso   |   |   |   |   |   |
| 3  | Consideras que eres proactivo durante tu jornada laboral  |   |   |   |   |   |
| 4  | Te concentras en la actividad que realizas.   |   |   |   |   |   |
| 5  | Consideras que los distractores te quitan el tiempo laboral (estrés, cansancio, reuniones, etc.)            |   |   |   |   |   |
| 6  | Te gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.  |   |   |   |   |   |
| 7  | Dedicas tu tiempo a asuntos no urgentes no importantes (conversaciones, sobremesas, etc.)                   |   |   |   |   |   |
| 8  | Te es difícil decir NO a los distractores como uso del celular (llamadas, videojuegos, chat etc.)           |   |   |   |   |   |
| 9  | Trabajas organizando y planificando tu tiempo laboral   |   |   |   |   |   |
| 10 | El objetivo en tu jornada laboral es cumplir las actividades en forma eficiente con resultados productivos. |   |   |   |   |   |
| 11 | Mantienes ordenado tu mesa de trabajo y los materiales  |   |   |   |   |   |
| 12 | Durante tu jornada laboral distribuyes tu tiempo de forma adecuada  |   |   |   |   |   |
| 13 | Sabes con exactitud lo que debes hacer en cada actividad  |   |   |   |   |   |
| 14 | Colocas en su lugar cada material o insumo que utilizas   |   |   |   |   |   |
| 15 | Planificas tu tiempo para realizar tus actividades  |   |   |   |   |   |
| 16 | Estimas de forma adecuada el tiempo que necesitas para realizar cada actividad                              |   |   |   |   |   |
| 17 | Te pones plazos para efectuar las tareas y lo terminas  |   |   |   |   |   |
| 18 | Delegas algunas tareas al personal técnico de enfermería  |   |   |   |   |   |
| 19 | Durante tu labor te anticipas preparando las previsiones para lo que puede acontecer                        |   |   |   |   |   |
| 20 | Ayudas a tu compañera de trabajo si requiere de tu apoyo  |   |   |   |   |   |
| 21 | Llegas a tu trabajo o a tus reuniones antes del tiempo  |   |   |   |   |   |
| 22 | Realizas tus actividades por orden de prioridad según su urgencia e importancia.                            |   |   |   |   |   |

### Cuestionario de la variable: Funciones de la enfermera.

Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).

| N° | ÍTEM  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 23 | Participas en el aprendizaje continuo de formación.   |   |   |   |   |   |
| 24 | Educas al personal de enfermería (enfermeras y técnicas) en habilidades del cuidado del RN, de equipos biomédicos     |   |   |   |   |   |
| 25 | Enseñas a los padres de los RN respecto a los cuidados que debe tener durante la visita a su hijo (bioseguridad)      |   |   |   |   |   |
| 26 | Enseñas a la mamá sobre la importancia, extracción de leche y cuidados en el transporte de la leche materna           |   |   |   |   |   |
| 27 | Evalúas en forma cefalocaudal al paciente neonato   |   |   |   |   |   |
| 28 | Controlas e interpretas los signos vitales y el peso  |   |   |   |   |   |
| 29 | Efectúas higiene corporal y el confort del neonato  |   |   |   |   |   |
| 30 | Participas en la alimentación del neonato.  |   |   |   |   |   |
| 31 | Colocas al paciente en posesión terapéutica   |   |   |   |   |   |
| 32 | Evalúas de forma constante la estabilidad del neonato   |   |   |   |   |   |
| 33 | Adminstras la terapéutica indicada por el médico  |   |   |   |   |   |
| 34 | Preparas y ayudas al traslado del paciente para exámenes auxiliares, o intervención quirúrgica                        |   |   |   |   |   |
| 35 | Extraes muestras y envías para su procesamiento en laboratorio  |   |   |   |   |   |
| 36 | Preparas y proteges al neonato post mortun.   |   |   |   |   |   |
| 37 | Recibes y entregas el reporte de enfermería   |   |   |   |   |   |
| 38 | Redactas en los registros de enfermería las actividades realizadas en base al Proceso de Atención de Enfermería (PAE) |   |   |   |   |   |
| 39 | Efectúas coordinaciones de los asuntos del servicio   |   |   |   |   |   |
| 40 | Realizas el control del coche de paro y verificas su operatividad de los instrumentos biomédicos                      |   |   |   |   |   |
| 41 | Supervisas las actividades del personal técnico de enfermería   |   |   |   |   |   |
| 42 | Realizas investigación en busca de solución de los casos observados en el servicio                                    |   |   |   |   |   |
| 43 | Realizas el control y seguimiento de la asepsia y antisepsia que te permitan hacer estudios de investigación          |   |   |   |   |   |
| 44 | Aplicas la evidencia científica en el cuidado del neonato   |   |   |   |   |   |

## Anexo 4. Validez por juicio de expertos.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

| N° | DIMENSIONES / ÍTEMS   | Pertinencia |   |   |   | Relevancia |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias |
|----|---|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
|    |   | 1           | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>PERSONAL</b>   |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 1  | Al ingresar a tu servicio tienes claro tu prioridad en hacer tus actividades                                |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 2  | Como enfermera consideras que tu tiempo de trabajo es valioso   |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 3  | Consideras que eres proactivo durante tu jornada laboral  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 4  | Te concentras en la actividad que realizas.   |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 5  | Consideras que los distractores te quitan el tiempo laboral (estrés, cansancio, reuniones, etc.)            |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 6  | Te gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 7  | Dedicas tu tiempo a asuntos no urgentes no importantes (conversaciones, sobremesas, etc.)                   |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 8  | Te es difícil decir NO a los distractores como uso del celular (llamadas, videojuegos, chat etc.)           |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 9  | Trabajas organizando y planificando tu tiempo laboral   |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
|    | <b>INSTUCIONAL</b>  |             |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 10 | El objetivo en tu jornada laboral es cumplir las actividades en forma eficiente con resultados productivos. |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 11 | Mantienes ordenado tu mesa de trabajo y los materiales  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 12 | Durante tu jornada laboral organizas tu tiempo de forma adecuada  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 13 | Sabes con exactitud lo que debes hacer en cada actividad  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 14 | Colocas en su lugar cada material o insumo que utilizas   |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 15 | Planificas tu tiempo para realizar tus actividades  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 16 | Estimas de forma adecuada el tiempo que necesitas para realizar cada actividad                              |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 17 | Te pones plazos para efectuar las tareas y lo terminas en el tiempo que te propones                         |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 18 | Delegas algunas tareas al personal técnico de enfermería  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 19 | Durante tu labor te anticipas preparando las provisiones para lo que puede acontecer                        |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 20 | Ayudas a tu compañera de trabajo si requiere de tu apoyo  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 21 | Llegas a tu trabajo o a tus reuniones antes del tiempo  |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |
| 22 | Realizas tus actividades por orden de prioridad según su urgencia e importancia.                            |             |   |   | x |            |   |   | x |          |   |   | x |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Mg: Dra. ANABEL ROXANA AGUAYO CABANA

**Especialidad del validador:** Especialista en enfermería neuroquirúrgica y administración en salud, magister en gerencia en salud y doctora en administración de los servicios de salud.

Fecha: 12/06/2020

**Pertinencia:** el ítem corresponde al enunciado teórico formulado

**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** se entiende sin ninguna dificultad en enunciado del ítem, es conciso exacto y directo

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

-Firma del experto



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

| N° | DIMENSIONES / ÍTEMS  | Pertinencia |   |   |   | Relevancia |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias |
|----|--|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
|    |  | 1           | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>FUNCIÓN DOCENCIA</b>  |             |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 23 | Participas en el continuo aprendizaje de formación profesional.  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 24 | Educas al personal de enfermería (enfermeras y técnicas de enfermería) en habilidades del cuidado del neonato, de los equipos biomédicos |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 25 | Enseñas a los padres de los RN respecto a los cuidados que debe tener durante la visita a su hijo (bioseguridad)                         |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 26 | Enseñas a la mamá sobre la importancia, extracción de leche y cuidados en el transporte de la leche materna                              |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
|    | <b>FUNCION ASISTENCIAL</b>   |             |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 27 | Evalúas en forma cefalocaudal al paciente neonato  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 28 | Controlas e interpretas los signos vitales y el peso del neonato   |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 29 | Efectúas higiene corporal y el confort del neonato   |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 30 | Participas en la alimentación del neonato  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 31 | Colocas al paciente en posesión terapéutica  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 32 | Evalúas de forma constante la estabilidad del neonato  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 33 | Administras la terapéutica indicada por el médico  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 34 | Preparas y ayudas al traslado del paciente para exámenes auxiliares, intervención quirúrgica y el traslado externo                       |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 35 | Extraes muestras y envías para su procesamiento en laboratorio   |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 36 | Preparas y proteges al neonato post mortem.  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
|    | <b>FUNCION ADMINISTRATIVA</b>  |             |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 37 | Recibes y entregas el reporte de enfermería  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 38 | Redactas en los registros de enfermería las actividades realizadas en base al Proceso de Atención de Enfermería (PAE)                    |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 39 | Efectúas coordinaciones administrativas de los asuntos del servicio  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 40 | Realizas el control del coche de paro y verificas su operatividad de los instrumentos biomédicos   |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 41 | Supervisas las actividades del personal técnico de enfermería  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
|    | <b>FUNCION INVESTIGATIVA</b>   |             |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 42 | Realizas investigación en busca de solución de los casos observados en el servicio   |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 43 | Realizas el control y seguimiento de la asepsia y antisepsia, procesas la información y evidencias el resultado.                         |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |
| 44 | Aplicas la evidencia científica en el cuidado del neonato  |             |   |   | X |            |   |   | X |          |   |   |   | X           |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. ANABEL ROXANA AGUAYO CABANA

**Especialidad del validador:** Especialista en enfermería neuroquirúrgica y administración en salud, magister en gerencia en salud y doctora en administración de los servicios de salud.

Fecha: 12/06/2020

**Pertinencia:** el ítem corresponde al enunciado teórico formulado

**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** se entiende sin ninguna dificultad en enunciado del ítem, es conciso exacto y directo

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

Firma del experto validador.



## Anexo 5: V DE AIKEN

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

**Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).**

|         |             | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | Media | DE   | V Aiken | Interpretación de la V |
|---------|-------------|----|----|----|----|----|-------|------|---------|------------------------|
| ITEM 1  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 2  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 3  | Relevancia  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3.8   | 0.45 | 0.93    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3.8   | 0.45 | 0.93    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3.8   | 0.45 | 0.93    | Valido                 |
| ITEM 4  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 5  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 6  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 7  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 8  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 9  | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 10 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 11 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 12 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 13 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 14 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 15 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 16 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 17 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 18 | Relevancia  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3.8   | 0.45 | 0.93    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3.8   | 0.45 | 0.93    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3.8   | 0.45 | 0.93    | Valido                 |
| ITEM 19 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 20 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 21 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
| ITEM 22 | Relevancia  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Pertinencia | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |
|         | Claridad    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 0.00 | 1.00    | Valido                 |



ANEXO 6. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Tabla 11

| Estadísticos de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| .868                       | 44             |

Datos obtenidos de la prueba piloto

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  |    |    |
| 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3  | 2  | 1  | 5  | 4  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 2  | 3  | 3  | 4  | 5  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  |    |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3  | 2  | 1  | 4  | 1  | 4  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 1  | 1  | 5  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  |    |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4  | 5  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 1  | 5  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 4  | 4  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  |    |
| 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 2  | 5  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  |    |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 5  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  |    |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 2  | 1  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  |    |    |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  |    |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  |    |    |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  |

## Anexo 7: Consentimiento informado del encuestado

### HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la Investigación:** ¿Cuál es la relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal de un Hospital del Callao 2022?

**Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre la gestión del tiempo y las funciones de la enfermera Neonatal en un Hospital del Callao 2022

**Investigadora:** Quispe Misme Virginia

**Sede donde se realizó el estudio:** En un Hospital del Callao

Yo ...*Nelly Regina Chapi Trujillo*..... identificado(a) con DNI N° *09539829*..... en pleno uso de mis facultades mentales, declaro haber sido informado(a) sobre el estudio de investigación a desarrollarse y entiendo que los datos de estudio pueden ser publicadas con fines científicos. Asimismo, acepto participar en este estudio de investigación, comprometiéndome a responder con sinceridad a cada pregunta planteada.

.....*Nelly Regina Chapi Trujillo*.....

Firma

*CIP 43924*

*DNI 09539829*