



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias gerenciales y seguridad ocupacional en el personal
de nutrición de un hospital nacional Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Castillo Jimenez, Andres Avelino (orcid.org/0000-0001-6190-0086)

ASESORAS:

Mtra. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ
2024

Dedicatoria

Dedico a mis padres. Jesús Castillo y Rosa Jimenez, mi papá mi ángel guardián, mi mamá una mujer luchadora guerrera que siempre está conmigo dándome fuerza para llegar alcanzar mi meta.

A todos mis hermanos por estar siempre conmigo con sus buenos consejos y apoyo moral.

Agradecimiento

Agradecer a mi Padre Celestial JEHOVA Dios por darme la vida. Por estar siempre acompañándome en mi reto y alcanzar mi meta

A la universidad César Vallejo por acogerme en su casa de estudio y darme toda la herramienta necesaria para cumplir mis metas y objetivos trazados para culminar mis estudios de postgrado en la Maestría: Gestión de los servicios de la salud.

A mi asesora de tesis Mtra Becerra Castillo Zoila Paola por su apoyo en el desarrollo y guía durante el proceso y la culminación de mi tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias Gerenciales y Seguridad Ocupacional en el

Personal de Nutrición de un Hospital Nacional Lima, 2023

", cuyo autor es CASTILLO JIMENEZ ANDRES AVELINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 08-01- 2024 15:03:57

Código documento Trilce: TRI - 0719672





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO JIMENEZ ANDRES AVELINO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias Gerenciales y Seguridad Ocupacional en el Personal de Nutrición de un Hospital Nacional Lima, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CASTILLO JIMENEZ ANDRES AVELINO DNI: 41652588 ORCID: 0000-0001-6190-0086	Firmado electrónicamente por: ACASTILLOJIM el 17- 01-2024 10:43:43

Código documento Trilce: INV - 1590910



Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	
Anexos	
	vi

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de competencias gerenciales</i>	20
Tabla 2 Nivel de planificación	20
Tabla 3. <i>Nivel de dirección</i>	21
Tabla 4. <i>Nivel de control</i>	22
Tabla 5. <i>Nivel de seguridad ocupacional</i>	22
Tabla 6. <i>Nivel de Implementación y operación</i>	23
Tabla 7. <i>Nivel de Actividades y Operaciones</i>	24
Tabla 8. <i>Nivel de Requisitos legales y verificación</i>	25
Tabla 9. Nivel de Control e información de documentos	25
Tabla 10. <i>Prueba de normalidad</i>	26
Tabla 11. <i>Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman</i>	27
Tabla 12. <i>Prueba de hipótesis general</i>	27
Tabla 13. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 14. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	28
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	29
Tabla 16. Confiabilidad prueba piloto variable 1: Competencias Gerenciales	56

Índice de figuras

Figura 1 <i>Diagrama simbólico de correlación</i>	14
Figura 2. Nivel de competencias gerenciales	20
Figura 3 Nivel de planificación	21
Figura 4. Nivel de dirección	21
Figura 5. Nivel de control	22
Figura 6. Nivel de seguridad ocupacional	23
Figura 7. Nivel de Implementación y operación	23
Figura 8. Nivel de Actividades y Operaciones	24
Figura 9. Nivel de Requisitos legales y verificación	25
Figura 10. Nivel de Control e información de documentos	26

RESUMEN

Para desarrollar el presente estudio se ha tenido como objetivo general, establecer la relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023, siendo para ello indispensable el uso de una metodología de tipo básica con un diseño correlacional no experimental y un enfoque cuantitativo. Por su parte la muestra estuvo conformada por 152 trabajadores quienes fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios que fueron sometidos a un proceso de validez por juicio de expertos y a un proceso de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach el cual arrojó como coeficientes .985 y .980 para los cuestionarios de competencias generales y seguridad ocupacional respectivamente. Los principales resultados arrojaron una significancia con un valor menor a .05 y un coeficiente de Rho = .947. En cuanto a las conclusiones se pudo verificar que había una relación significativa entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

Palabras clave: competencias generales, seguridad ocupacional, orientación a resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo.

ABSTRACT

The general objective of this study was to establish the relationship between managerial competencies and occupational safety among nutrition personnel in a national hospital, Lima 2023, using a basic methodology with a non-experimental correlational design and a quantitative approach. The sample consisted of 152 workers who were selected by simple random probability sampling. The instruments used were two questionnaires that were subjected to a validity process by expert judgment and to a reliability process by means of Cronbach's Alpha, which yielded coefficients of .985 and .980 for the general competencies and occupational safety questionnaires, respectively. The main results showed a significance with a value of less than .05 and a coefficient of $Rho = .947$. As for the conclusions, it was possible to verify that there was a significant relationship between managerial competencies and occupational safety in nutrition personnel in a National hospital, Lima 2023.

Keywords: general competencies, occupational safety, results orientation, service vocation and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Los factores laborales y de empleo son elementos sociales clave que impactan en la salud, proporcionando bienestar y seguridad económica. Aunque el empleo y las condiciones laborales pueden promover el desarrollo humano sostenible, también tienen el potencial de aumentar las disparidades en cuanto al bienestar de las personas. Siendo que en un aproximado de una cantidad superior a la mitad de las personas en la Región se enfrentan a diario a situaciones que amenazan su salud y seguridad. Dado que el trabajo es fundamental, pero una sociedad productiva no es viable sin una buena salud, se hace imprescindible tomar medidas para resguardar el bienestar de cada colaborador (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

Apenas un tercio de las naciones cuentan con algún tipo de legislación nacional que permita garantizar la estabilidad y tranquilidad de los trabajadores que forman parte del rubro salud. Basándose en las experiencias de estos países, se han identificado varias medidas normativas efectivas para la protección de estos trabajadores: Revisar o implementar nuevas reglas, estándares y códigos de conducta enfocados en la seguridad y salud. Integrar la seguridad de los trabajadores del sector salud como un factor indispensable para gestionar los servicios de atención sobre el bienestar de las personas en cualquier nivel. Desarrollar y perfeccionar habilidades para gestionar la seguridad dentro del ámbito de la atención sanitaria, tanto a nivel nacional como subnacional y generalmente en cualquier institución de salud. Extender su protección mediante servicios competentes de salud ocupacional, que abarquen la evaluación y manejo de riesgos, monitoreo de la salud, vacunación y asistencia psicosocial. Fomentar la cooperación con organizaciones de empleadores y trabajadores de salud para la optimización de los factores vinculados directamente con el proceso laboral (OMS, 2022).

Los empleados deben contar con salvaguardias contra enfermedades en general, enfermedades específicas relacionadas con su ocupación y lesiones que puedan surgir como consecuencia de sus labores. Sin embargo, para una gran cantidad de trabajadores, esta protección todavía se encuentra lejos de ser una certeza (OIT, 2023).

En las últimas décadas, el ámbito laboral en América Latina ha demandado que los profesionales en puestos de dirección desarrollen una variedad de habilidades para responder de manera efectiva a los desafíos del entorno y mantener la competitividad en diversas actividades económicas en la región (Barragán et al., 2020).

Bajo esa premisa, es importante que los trabajadores posean aptitudes intelectuales y físicas, así como información y comportamientos necesarios para realizar actividades efectivas a fin de lograr los resultados deseados por la organización donde laboran (Tumbaco et al., 2021). Aunque este enfoque no es nuevo, durante la década de 1980 comenzó a ganar relevancia en países como el Reino Unido, EE.UU., Australia, Canadá y Francia. La gestión de competencias está estrechamente relacionada con la selección de personal y, por lo tanto, con la educación y la formación (Hernández, 2020).

Por lo tanto, las competencias de los roles gerenciales se convierten en un aspecto relevante en la administración empresarial, ya que están relacionadas con las habilidades individuales necesarias para desempeñar eficazmente las tareas asignadas. Estas competencias determinan la efectividad de la actuación de un individuo y, al mismo tiempo, influyen para alcanzar cada meta determinada conforme con las actividades planeadas. Esto implica una combinación de competencias específicas requeridas por el puesto y aquellas que son inherentes a las personas, trabajando en conjunto a fin de propulsar las acciones relativas al bienestar de la empresa efectivamente, lo cual resulta ser un elemento integro de la seguridad (Sánchez et al., 2020).

Ahora bien, en el ámbito de los vinculo sociales, durante la evaluación se ha logrado comprobar la relevancia de establecer procesos sistemáticos y seguros planteados con propósitos específicos. Es por esta razón que tanto las ciencias sociales como las puras han desempeñado un papel fundamental en el análisis y comprensión de los elementos esenciales que deben lograrse en los entornos laborales para promover una convivencia saludable (Figueroa et al., 2018).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refiere a una serie de componentes conectados o que interactúan entre sí. Su propósito principal es definir tanto la política como las metas relacionadas con la seguridad y salud en el ambiente laboral. Además, incluye los procedimientos y estrategias

esenciales para lograr estas metas. Este sistema se enfoca en mejorar de manera constante las condiciones y el entorno de trabajo, al mismo tiempo que busca gestionar de manera efectiva los diferentes peligros dentro del área laboral (Ministerio De Salud, 2021).

El derecho a la salud implica mucho más que simplemente tener acceso a servicios de atención médica. También implica garantizar otros derechos, como el acceso a alimentos seguros y saludables, agua potable y sistemas de saneamiento adecuados, la promoción de entornos saludables en el ámbito de la familia, el trabajo y la sociedad, siendo el ingreso frecuente y sin permitir retrasos en el acceso a los diferentes servicios sobre la salud. Esto debe llevarse a cabo tomando en consideración diferentes elementos equitativos y solidarios para la promulgación del propio servicio de la salud (Ministerio de Salud, 2021).

En la actualidad, es esencial que la meta primordial de todas las organizaciones sea persistir en la renovación y perfeccionamiento de las medidas de seguridad en los espacios laborales para todos sus empleados. De este modo, es imprescindible crear y renovar constantemente un conjunto de normas que asegure un ambiente de trabajo protegido y sin peligros. Empresas de ambos sectores, tanto privado como público, deben poner en marcha iniciativas dirigidas a construir entornos de trabajo saludables, con el propósito de evitar enfermedades y percances en el ámbito laboral (Castillo y Valencia, 2021).

La incorporación de la salud y seguridad dentro de cualquier organización ha tenido un efecto beneficioso al establecer un conjunto de estándares que deben ser cumplidos tanto por los gobiernos como por los empleados y empleadores. Esto ha llevado a la implementación de Sistemas Integrados de Gestión que desempeñan un papel fundamental en la gestión y manejo de los peligros que se pueden presentar dentro del ambiente laboral en cada momento (Sánchez et al., 2022).

Lamentablemente esto no se puede visualizar en el sector salud del país, pues, en ciertos centros de atención médica, no se encuentran líderes con habilidades de gestión y enfoque estratégico, lo que resulta en un proceso poco capaz de los diferentes procesos administrativos en los diferentes rangos de una misma empresa (Arrascue et al., 2019). Aunque los índices de accidentes laborales en Perú disminuyeron en un 46% entre 2017 y 2018, sigue siendo una

cuestión de gran relevancia que requiere atención prioritaria. Esto se debe a que la seguridad y la salud en el trabajo únicamente no poseen un impacto ocasional en el bienestar de los trabajadores, si no que igualmente en el ejercicio de sus funciones laborales (Espinoza et al., 2021).

Ante esta coyuntura, se establece la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023? Mientras que como preguntas específicas se señalaron las siguientes: ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023? Y, por último, se encuentra ¿cuál es la relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023?

Sobre la premisa expuesta, el estudio se justificó socialmente debido a que promueve la importancia de las competencias gerenciales y la manera que tienen de incidir dentro de la seguridad ocupacional de los trabajadores que van a formar parte de un hospital específicamente en el sector de salud. Desde una perspectiva teórica se entiende que fundamentará la investigación mediante conceptualizaciones que permitirían tener un mejor respaldo de los diferentes parámetros que forman parte del estudio. Asimismo, desde una perspectiva metodológica se entiende que se emplearían herramientas metódicas necesarias para la comprobación de las hipótesis del estudio en curso.

En referencia al objetivo general, es la siguiente: Establecer la relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023; mientras que como objetivos específicos se señalan: determinar la relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023; determinar la relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023, y para finalizar se encuentra, determinar la relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

Por último, la hipótesis general que se planteó fue la siguiente: Existe relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023. De igual manera, las hipótesis específicas son: Existe relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023, existe relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023 y existe relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el país, existen diversas investigaciones, entre las cuales se encuentra la de Bustamante et al. (2021) quienes realizaron un estudio, teniendo como fin último la evaluación de los elementos vinculados a la percepción de las habilidades de gerencia de los que egresaron de un proceso de SERUMS.2018-I. Se ha empleado un método con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, siendo la cantidad evaluada de 289. Los hallazgos permitieron identificar que el 35.5% estaban en un nivel bajo en cuanto a los términos de percepción de sus habilidades de gerencia, siendo que el 74.8% manifestaron su interés en formar parte de actividades de gestión. Se pudo concluir que prevalece una asociación entre el sexo y la capacitación previa con un elemento de riesgo del 1.66%.

Bustamante (2023) realizó un estudio con el objetivo de identificar la conexión entre las competencias de gestión de las enfermeras encargadas y la administración del personal en una clínica en Chiclayo. Para alcanzar este propósito, empleó un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación correlacional y administró un cuestionario a 50 enfermeras para obtener información. Los resultados revelaron una correlación positiva con un valor de 0.809 entre las competencias de gestión. Las conclusiones indicaron que existe una relación significativa entre las competencias de gestión de las enfermeras coordinadoras y la gestión del talento humano en una clínica situada en Chiclayo.

Quesquén (2022) realizó un estudio fundamentalmente para verificar la prevalencia de una asociación entre las habilidades de gestión de las enfermeras supervisoras y el nivel de satisfacción laboral de su equipo en el Hospital General de Jaén. Para abordar este propósito, optó por un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, en el cual aplicó un cuestionario a 104 empleados para recabar información. Los resultados señalaron que existe una correlación positiva y moderada entre las competencias de gestión y la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.647. Además, se observó que las habilidades de gestión varían de bueno a regular. En relación a la satisfacción laboral, se encontró que el 58.1% de los trabajadores experimenta un alto nivel de satisfacción.

Ramírez (2021) realizó una investigación con el propósito de determinar si la seguridad laboral tiene un impacto en la salud ocupacional del personal de atención médica en el Hospital Subregional de Andahuaylas. En este estudio, se

empleó un enfoque cuantitativo con un diseño causal correlacional y se obtuvieron datos a través de un cuestionario completado por 115 participantes. Los resultados indicaron que la gestión de la seguridad en el trabajo ejerce una influencia moderada, positiva y estadísticamente significativa en la salud ocupacional de los trabajadores del Hospital Subregional de Andahuaylas, con un valor de Chi cuadrado de 20.097 y un coeficiente de Nagelkerke de 0.224.

Bustamante (2019) llevó a cabo un estudio con el propósito de conocer la opinión de los graduados de programas de pregrado de medicina en Perú (PPM) que se postularon para el SERUM 2018-I. En términos de metodología, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, donde se aplicó un cuestionario a 21 participantes. Los resultados revelaron que más del 75% de los solicitantes expresaron tener una percepción baja o promedio de sus habilidades. Las conclusiones del estudio señalaron que la mayoría de los aspirantes al SERUM 2018-1 consideran que sus habilidades en gestión de la salud son insuficientes.

Asimismo, Tipán y López (2022) realizaron una investigación con el objetivo de verificar si el (SST) controla el riesgo potencial de exposición a sustancias químicas peligrosas en las enfermeras durante el año 2019. En cuanto a la metodología, emplearon un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, donde administraron un cuestionario a 42 participantes. Los resultados obtenidos revelaron que un 57% de las participantes indicaron que el riesgo de exposición a sustancias químicas es alto, mientras que un 31% y un 12% mencionaron que el riesgo es moderado y bajo, respectivamente. El estudio concluye que las condiciones para implementar un modelo de control de Seguridad y Salud Ocupacional son favorables, dado que existe una necesidad de beneficiar a los participantes de la investigación y que este enfoque podría ser replicable en otras instituciones de salud.

Existen diversas investigaciones en el ámbito internacional, entre la que se encuentra la realizada en México, por Santana et al. (2021) quienes buscaron examinar los factores de riesgo a los que se encontraban sometidos los trabajadores de una unidad de cuidados intensivos, siendo el método empleado de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y de tipo básica, con una muestra de 250 colaboradores. Sobre los hallazgos se encontró que el 90% tiene un nivel de peligro medio, lo cual conllevó a concluir la prevalencia de una

asociación significativa entre la edad y la experticia laboral, siendo el valor de $Rho=.861$.

En Ecuador, Castro y Pacheco (2021) llevaron a cabo un estudio para evaluar los riesgos laborales en un hospital a fin de minimizar las consecuencias adversas de un equipo laboral. Se ha empleado con ello un enfoque cuantitativo, de tipo básico y un diseño correlacional, siendo la muestra de un total de 60 trabajadores del área. Los resultados permitieron encontrar que el 75% de los trabajadores conllevaron a que afrontaran altos índices de ruidos que perjudicaron su salud, siendo que el 70% ha considerado que la calidad del oxígeno no son las más apropiadas. Se pudo concluir que los trabajadores afrontaron riesgos ergonómicos cotidianos en el ejercicio de sus funciones.

Otro estudio realizado en Ecuador, Sosa (2022) buscó identificar la gestión del SSO dentro de un hospital de Esmeraldas para conocer su desempeño dentro del referido sector. Desde una perspectiva metodológica, la investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, siendo la muestra de 236 trabajadores. En cuanto a los hallazgos se pudo conocer que el 80% tiene una perspectiva favorable en torno a la atención brindada por el propio departamento. Se terminó concluyendo que una porción de los trabajadores no cuenta con atención de salud necesaria como consecuencia de las diferentes pausas en el ejercicio de sus funciones.

En Colombia, Muñoz y Gonzales (2019) han desarrollado un estudio a fin de evaluar los elementos en el acatamiento de la seguridad en el entorno laboral con referencia a los escolares en sus funciones laborales. En ese sentido, se ha empleado un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de correlación, empleando una muestra de 128 colaboradores. En cuanto a los hallazgos se pudo conocer que la mitad de los evaluados no cuentan con los procesos necesarios, mientras que el 87% no reconocer su consciencia en cuanto a los peligros a los que se expone, siendo que el 4% de los evaluados señaló experimentar un accidente laboral. Se pudo concluir que prevalece una relación significativa de valor de $p=.004$ entre las clases de actividad y el peligro dentro de las funciones laborales.

Por último, en Brasil, Fernández et al. (2018) realizaron una investigación, teniendo como fin la identificación de cómo se configuran las competencias gerenciales - ideales y reales - de enfermeros de un hospital privado de Belo

Horizonte (MG), en su propia percepción. Por tal motivo, se ha tomado en cuenta un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, siendo el cuestionario de 16 colaboradores. Los resultados señalaron que el 93,8% de las enfermeras lo consideraron de alta importancia para su desempeño laboral, mientras que solo el 6,3% lo calificó como de relevancia media. Las conclusiones identificaron una brecha entre las competencias que se esperan o se exigen de los enfermeros según la investigación y las competencias que realmente desempeñan.

En referencia al marco teórico, la variable competencias gerenciales abarca la adquisición en la experiencia laboral de conocimientos, habilidades, conductas y disposiciones necesarios para cumplir con los estándares requeridos por un gerente, permitiéndole llevar a cabo de manera efectiva sus responsabilidades gerenciales y, en consecuencia, contribuir al liderazgo de la gestión de una organización (Sánchez et al., 2020). De esta manera, las competencias gerenciales se refieren a acciones específicas y reconocibles que las personas realizan y que generan resultados tangibles (Arrascue et al., 2021).

La importancia de las competencias gerenciales radica principalmente en la preparación y el conocimiento. Estas habilidades equipan a los gerentes y líderes para enfrentar los retos que forman parte de la actualidad donde se ha convertido la transformación digital abarca emplear estrategias de tecnología para la modificación de las diferentes estrategias del mercado, siendo la cultura y la experticia de la persona, lo que permitiría abarcar nuevas estrategias de negocio (Gamboa et al., 2023).

Estas competencias gerenciales se dividen en tres categorías: entre las cuales se encuentran las aptitudes laborales, generales y básicas, siendo las primeras las que se encuentran directamente vinculadas con las metas de la empresa. Por su parte, las que se encuentran en el segundo renglón hacen referencia a los conocimientos de las responsabilidades que tiene el jefe dentro de la organización. Mientras que la última, hace referencia a la información necesaria que se adquiere durante una determinada edad, así como la vinculada con la ética y los procesos de RRHH (Orihuela et al., 2021).

Existen diversos modelos que explican las competencias gerenciales, la PMI (Project Management Institute) estableció el triángulo del talento, destacando la importancia de equilibrar estas tres áreas de competencia para conocer las diferentes herramientas que conllevarían a que el análisis de los

proyectos sea exitoso. Los gerentes de proyectos efectivos deben ser técnicamente competentes, tener habilidades de liderazgo sólidas y comprender el entorno empresarial en el que operan. Este modelo de competencias es ampliamente reconocido en la comunidad de gestión de proyectos y se utiliza como guía para el desarrollo profesional en este campo (Murcia, 2020).

Las dimensiones de las competencias gerenciales son las siguientes: La primera dimensión de esta variable es la Planificación, que se refiere al proceso sistemático de identificar, evaluar, controlar y gestionar los riesgos y peligros en un entorno laboral con el objetivo de advertir lesiones y posibles afecciones laborales, al igual que incentivar un entorno laboral óptimo y seguro para cada uno de los trabajadores que son parte de la misma (Jiménez, 2021).

La segunda dimensión es la dirección, que se refiere a la función de liderazgo y gestión que tiene como objetivo guiar y vigilar el uso de estrategias y prácticas vinculadas con la seguridad dentro de una sola organización, lo cual implica la prevalencia de la salud en cualquier entorno laboral, es decir, que la dirección es fundamental para asegurar que se cumplan los lineamientos de seguridad y se promueva un entorno oportuno de trabajo para los mismos colaboradores (Macías, 2019).

La última dimensión es control, que es un proceso continuo que implica el identificar, analizar y gestionar los riesgos dentro del entorno laboral. De igual manera abarca la gestión frecuente que permite garantizar las herramientas de control que mantengan su efectividad con el tiempo (Sánchez et al., 2022).

De igual manera, la variable de seguridad ocupacional se encuentra referida a una serie de actividades y mecanismos diseñados para la preservación de la salud de cada colaborador que son parte de un mismo entorno laboral, su fin último es la prevención de peligros y afecciones vinculadas con el trabajo a través de la identificación, análisis y gestión de peligros que forman parte de una misma área laboral (Zambrano, 2022). Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la seguridad ocupacional es un derecho fundamental de todos los empleados y su objetivo primordial es prevenir accidentes y enfermedades laborales (Espinoza et al., 2021).

La teoría que analiza la variable seguridad ocupacional es la Prevención de Accidentes de Heinrich Herbert William se centra en la idea de que se pueden prevenir los accidentes en el lugar de trabajo abordando las causas

fundamentales que los originan. Esta teoría es conocida por su Pirámide de Heinrich, que muestra una relación entre los accidentes graves, los incidentes menores y las condiciones inseguras. De esta manera, la idea central es que, al abordar y corregir los incidentes menores y las condiciones inseguras en la base de la pirámide, se pueden prevenir los accidentes graves en la cima, subrayando la importancia de la prevención identificando y eliminando las causas subyacentes de los accidentes (Bento et al., 2019).

Las dimensiones de la variable seguridad ocupacional, son las siguientes: La primera dimensión es la implementación y operación, se trata de en cómo las políticas y procedimientos de seguridad se llevan a cabo efectivamente en el lugar de trabajo, se trata de asegurarse de que estos se apliquen de manera coherente y eficaz (Mandowa et al., 2022).

La segunda dimensión son las actividades y operaciones de servicio, se refiere a la integración efectiva de las prácticas de seguridad y salud ocupacional en las operaciones cotidianas de una organización, esta integración abarca la incorporación de prácticas de gestión de la seguridad y la salud en las actividades diarias, poniendo un énfasis significativo en la prevención de riesgos y accidentes. Implica la aplicación de métodos avanzados y confiables para la evaluación y el control de riesgos, así como la promoción de una cultura de seguridad en la que todos los empleados participen activamente (Liu, 2022).

La tercera dimensión son requisitos legales y verificación, se refiere al cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a la seguridad y la salud en el trabajo, esto incluye el seguimiento y la aplicación de una amplia gama de normativas, como legislaciones nacionales, regionales o internacionales, decretos, directivas, órdenes de reguladores, permisos, licencias, y decisiones judiciales. La verificación implica la revisión y confirmación de que estas normativas se están cumpliendo adecuadamente en la práctica, asegurando así un entorno de trabajo seguro y protegiendo a la organización contra posibles acciones legales en caso de incidentes de seguridad y salud (Salguero, 2020).

Finalmente, la última dimensión, control e información de documentos, que se refiere a la gestión eficiente de la creación, aprobación, distribución y archivo de documentos controlados y procesos. Un buen sistema de control de documentos automatiza y gestiona los documentos eficientemente, facilitando flujos de trabajo dedicados para todos los tipos de documentos, cada uno con

sus propias opciones de enrutamiento. También proporciona la capacidad de configurar metadatos para cada documento, asignar un departamento asociado, así como un nivel de prioridad y elementos ISO. Además, registra información específica, ayuda a categorizar y reportar datos, facilita la búsqueda y filtrado de datos para que puedan encontrarse fácilmente en el sistema (Quispe, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo fue el básico, ya que se distingue por su origen en un contexto teórico y su continuación dentro de dicho marco, cuyo propósito fundamental es ampliar los conocimientos científicos, pero sin someterlos a pruebas o aplicaciones prácticas (Relat, 2020).

El enfoque fue cuantitativo, debido a que es un enfoque que utiliza valores numéricos obtenidos a partir de observaciones con el fin de comprender y representar los fenómenos que esas observaciones pueden representar. Este enfoque se basa en declaraciones empíricas y descriptivas sobre el significado de los casos en términos concretos, en lugar de enfocarse en lo que deberían ser los casos, como algunos otros métodos (Taherdoost, 2022).

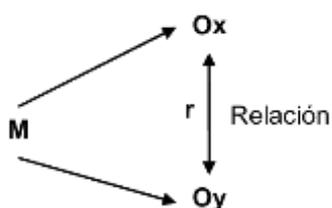
3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental, ya que se refiere principalmente a una investigación de naturaleza cuantitativa en la que no se llevan a cabo experimentos durante la obtención informativa. En este tipo de diseño, se recopila información sin manipular deliberadamente variables o realizar pruebas controladas. En lugar de eso, se busca observar y evaluar el vínculo de las variables como se forman dentro de su ambiente. Asimismo, fue transversal, ya que se realizó en un tiempo determinado (Asenahabi, 2019).

El nivel fue el correlacional, pues consiste en evaluar el nivel de vínculo o conexión que existe entre dos o incluso varias variables (Guerrero, 2022). En ese sentido, el uso del nivel correlacional tiende a describir la existencia de los elementos en un determinado momento, además evalúa las características y tiende a vincular dos o más elementos (Mohajan, 2020). Esto se puede presenciar en la F1:

Figura 1

Diagrama simbólico de correlación



Donde:

M = Muestra

O1 = Competencias gerenciales

O2 = Seguridad ocupacional

r = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias gerenciales

Definición conceptual

Las competencias gerenciales abarcan la adquisición en la experiencia laboral de conocimientos, habilidades, conductas y disposiciones necesarios para cumplir con los estándares requeridos por un gerente, permitiéndole llevar a cabo de manera efectiva sus responsabilidades gerenciales y, en consecuencia, contribuir al liderazgo de la gestión de una organización (Sánchez et al., 2020).

Definición operacional

Las competencias gerenciales fue medida a través de las dimensiones planificación, dirección y control, a través de un cuestionario.

Indicadores

En cuanto a los indicadores de la primera dimensión se tienen a los planes de acción, medio y estrategias de planificación y gestión de riesgos. La segunda dimensión tiene los indicadores organización, administración efectiva del tiempo, manejo de recursos materiales, trabajo en equipo, toma decisiones adecuadas y solución de problemas. Por último, la tercera dimensión tiene los indicadores control interno, control externo y monitoreo.

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Seguridad ocupacional

Definición conceptual

La variable seguridad ocupacional está directamente referida al uso de actividades vinculadas a fin de resguardar el bienestar de los trabajadores en un determinado entorno laboral, siendo su principal objetivo prevenir accidentes y afecciones asociadas a las actividades que realiza en torno a su departamento laboral (Zambrano, 2022).

Definición operacional

La seguridad ocupacional fue medida a través de las dimensiones implementación y operación, actividades y operaciones, requisitos legales y verificación, y control e información de documentos.

Indicadores

En cuanto a los indicadores de la primera dimensión se tienen los indicadores estructura y responsabilidades, medidas de prevención, y consulta e información. La segunda dimensión tiene las dimensiones capacitación, preparación y respuesta ante emergencias. La tercera dimensión tiene como indicador los reglamentos y normas, salud en el trabajo. Finalmente, la cuarta dimensión tiene como indicador a la investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Compuesta por individuos, elementos o instituciones que tienden a buscar la comprensión de lo que se puede aplicar dentro de los resultados de un mismo estudio. Mediante este grupo se busca evaluar dentro de una determinada investigación (Casteel y Bridier, 2021). En tal sentido, estuvo integrada por 250 trabajadores del hospital nacional de Lima.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes: Miembros del personal de nutrición del hospital nacional de Lima en el año 2023 y el personal profesional y técnicos asistenciales que trabajan a tiempo completo o parcial en el departamento de nutrición del hospital.

Por otro lado, los criterios de exclusión fueron los siguientes: Miembros del personal de nutrición que no están empleados en el hospital nacional de

Lima, personas que trabajan en otros departamentos del hospital y no en el de nutrición e individuos que no quieren formar parte del estudio o bien no brinden su consentimiento informado.

3.3.2. Muestra

La muestra consiste en un conjunto limitado y mensurable de elementos o individuos seleccionados de una población más amplia. Esta selección se realiza de manera estratégica y representativa para estudiar y analizar características, comportamientos o fenómenos de interés dentro de la población en su conjunto (Shete et al., 2020). De esta manera, se empleó una fórmula para determinar una muestra única y finita.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{N \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Z=Nivel de confianza

p =probabilidad a favor

N=Población total

n=Tamaño de la muestra

q=probabilidad en contra (1-p)

e=Población en general

Aplicando a la población estudiada:

$$n = \frac{(1.96^2) \times 0.5 \times 0.5 \times 250}{250 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = 152$$

De esta manera, la muestra estuvo integrada por 152 trabajadores del hospital nacional de Lima.

3.3.3. Muestreo

Se entiende que el aplicado fue el probabilístico aleatorio simple, el cual tiende a asegurar que cada uno los aspectos que conforman la población posean una posibilidad igual de ser seleccionado como parte esencial de la muestra. Lo que implica que sin importar el tamaño de una población cada participante posee una oportunidad igual de formar parte de la muestra, es decir que coadyuva a brindar una representación aleatoria de la población inicial (Etikan, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

Sobre la unidad de análisis se ha tomado en consideración al personal y los trabajadores que forman parte del área de nutrición dentro del Hospital Nacional de Lima en un período del año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica suele implicar un conjunto de herramientas y procesos que buscan principalmente que el autor de una determinada investigación obtenga la data necesaria para alcanzar sus metas investigativas (Pereyra et al., 2022). Por tal motivo se ha empleado la encuesta.

El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario debido a que representa una serie de interrogantes que fueron elaboradas a fin de tener data relativa a una persona o conjunto de individuos en el ámbito de un estudio (Granados, 2020).

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario de Competencias gerenciales

Autor	: Romero Miguel (2023)
Finalidad	: Conocer los niveles de competencias gerenciales.
Aplicación	: Servidores municipales de las áreas que están directamente e indirectamente vinculados a la gestión de los proyectos de un gobierno local de Lambayeque.
Duración	: 15 min
Categorías	: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.
Organización	: Está estructurado por 29 ítems, distribuido en 3 dimensiones: 1) Planificación, 2) Dirección y 3) Control

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario de Seguridad ocupacional

Autor	: Quispe Jeaneth (2022)
Finalidad	: Conocer los niveles de seguridad ocupacional.
Aplicación	: El desarrollo del cuestionario es de forma individual.
Duración	: 10 min
Categorías	: Alto, medio y bajo.

Organización : Está estructurado por 21 ítems, distribuido en 4 dimensiones: 1) Implementación y operación, 2) Actividades y operaciones, 3) Requisitos legales y verificación y 4) Control e información de documentos.

La validez está referida a la capacidad de una determinada prueba o instrumento a fin de que permita conocer si el mismo cuenta con las herramientas y aspectos relevantes para la medición precisa de aquello que debe valorizar. En otras palabras, evalúa si una herramienta de medición realmente mide la característica o variable que se pretende medir (Erlinawati y Erlinawati, 2021). En el presente estudio, los instrumentos se han validado mediante el juicio de expertos quienes determinaron la viabilidad y pertinencia de los ítems, señalando que los mismos podrían medir las variables analizadas.

La confiabilidad se encuentra vinculada con la estabilidad que tiene una prueba o herramienta de medición durante un determinado tiempo bajo distintos hechos situacionales. En ese sentido, se ha formulado una prueba piloto para obtener la confiabilidad de los instrumentos empleados, siendo para ello tomada una cantidad de participantes de 30. Obteniendo mediante el uso del Alfa de Cronbach un coeficiente de .975 para la variable competencias generales, mientras que, para la segunda variable, seguridad ocupacional se presentó un valor de .982 determinando con ello que el instrumento es altamente confiable para su uso.

3.5. Procedimientos

Se inició remitiendo una solicitud destinada a que el directivo del Hospital Nacional lo pudiese verificar. El propósito de esta solicitud es coordinar una reunión con el objetivo de presentar y discutir los objetivos de nuestra investigación. Durante la reunión, se brindó una explicación detallada de la investigación y fue solicitada la autorización que permitiese el desarrollo de un estudio en las instalaciones del hospital y aplicar cuestionarios a su personal. Se enfatizó que la información recopilada fue utilizada exclusivamente para los fines de esta investigación. Cuando se obtuvo la autorización escrita se pasó a elaborar el proceso necesario para tener una autorización escrita y tener consigo la posibilidad de aplicar instrumentos metodológicos en cuanto a los colaboradores del centro de salud analizado.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el método descriptivo e inferencial, con el fin de analizar la información recopilada. Para ello, en primer lugar, se realizó el método descriptivo, por lo que se elaboraron tablas descriptivas de las variables y dimensiones, con la finalidad de visualizar la frecuencia de cada una de ellas. De esta manera, se elaboraron tablas cruzadas entre las variables y dimensiones, permitiendo tener una mejor explicación (Pereyra et al., 2022).

Después de ello, se elaboró el método inferencial. Para ello, se realizó la prueba de normalidad, permitiendo conocer el grado de distribución de la información proporcionada. Cabe señalar que, como consecuencia de que la muestra supera la cantidad de 50 participante, fue empleada la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Por último, fue realizada una prueba de hipótesis, por lo que cada proceso estadístico fue mediante el programa SPSSV27.

3.7. Aspectos éticos

En primer lugar, todas las citas fueron referenciadas adecuadamente, en base a las normativas APA 7, por lo que se respetaron los derechos del autor y por ende, la propiedad que tienen los mismos sobre las citas. Similarmente, todos los colaboradores del hospital nacional fueron explicados adecuadamente y con anticipación sobre los objetivos del estudio. Asimismo, toda la información recopilada fue empleada para el cumplimiento del presente estudio y no para otro tipo de fines, respetando la confidencialidad de los participantes.

De la misma manera, se utilizó el servicio Turnitin para asegurar la originalidad del contenido y prevenir el plagio. Antes de iniciar la posible evaluación de pasó a solicitar el consentimiento de cada usuario, garantizando su conocimiento y aprobación sobre la investigación. Además, se respetaron al máximo las normativas de la universidad para mantener la integridad y transparencia del trabajo. Estos pasos éticos fueron cruciales para construir un conocimiento sólido y respetuoso. Por último, se han cumplido con los elementos y normas bioéticas de Helsinki, por lo cual se ha respetado y tomado en consideración

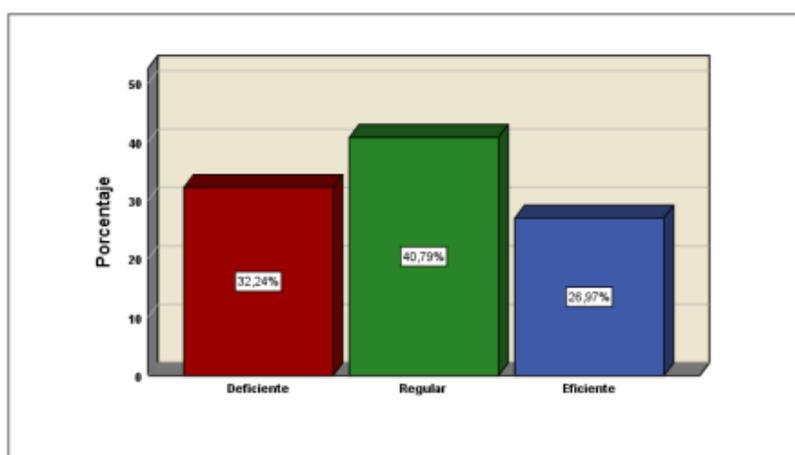
IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1 Nivel de competencias gerenciales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	49	32.24%	32.24%
Regular	62	40.79%	73.03%
Eficiente	41	26.97%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 2. Nivel de competencias gerenciales

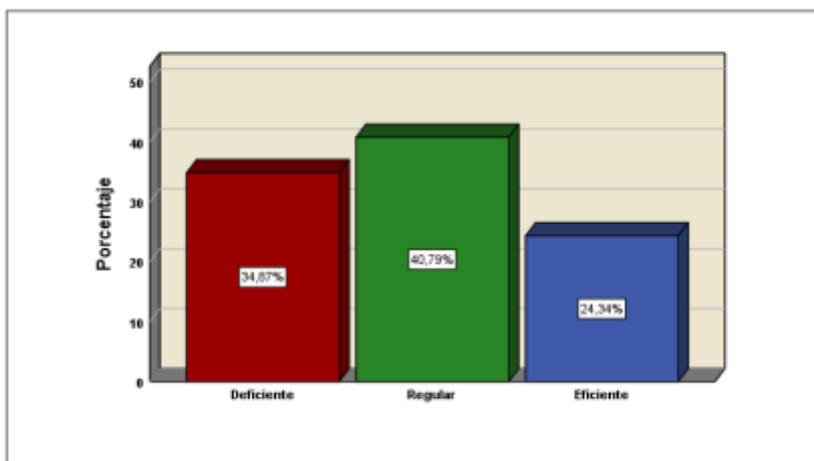


Los resultados revelaron que el 32.24% del personal mostró un nivel bajo de competencias, mientras que el 40.79% presentó un nivel medio y el 26.97% alcanzó un nivel alto de competencias gerenciales. En resumen, la mayoría del personal evaluado se encuentra en el rango medio de competencias, seguido por aquellos con niveles bajos y altos en menor proporción. Estos hallazgos proporcionan una visión general del estado de las competencias gerenciales en este contexto hospitalario.

Tabla 2 Nivel de planificación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	53	34.87%	34.87%
Regular	62	40.79%	75.66%
Eficiente	37	24.34%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 3 Nivel de planificación

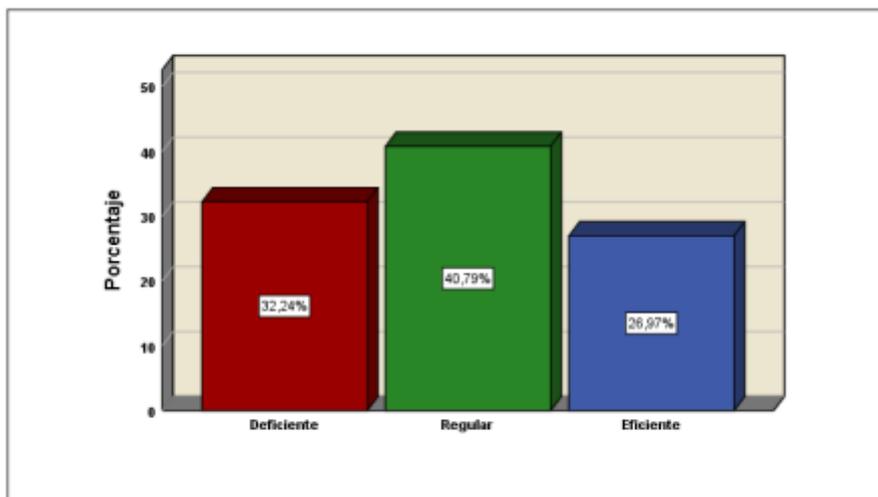


El nivel de planificación en el personal del servicio de nutrición de un hospital nacional en Lima se distribuye en tres categorías: bajo (34.87%), medio (40.79%), y alto (24.34%). Estos resultados indican que puede ser necesario mejorar la planificación en este grupo de profesionales de la nutrición para optimizar su desempeño en la gestión de servicios de salud.

Tabla 3. Nivel de dirección

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	49	32.24%	32.24%
Regular	62	40.79%	73.03%
Eficiente	41	26.97%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 4. Nivel de dirección



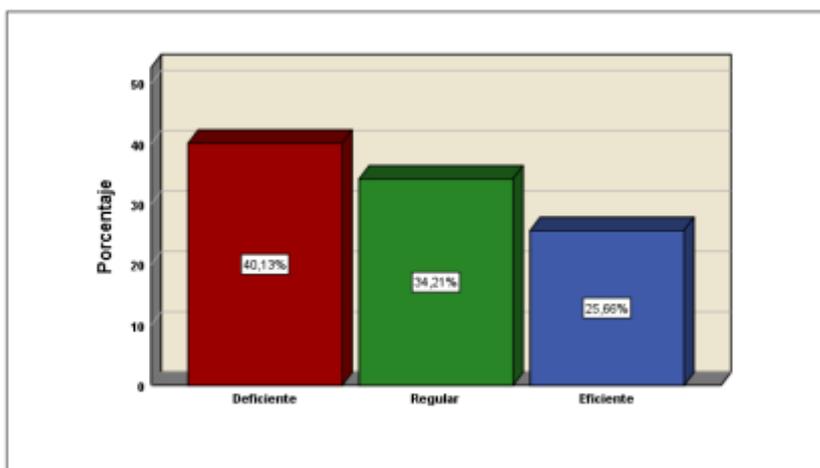
El nivel de dirección en el personal del servicio de nutrición de un hospital nacional en Lima se distribuye en tres categorías: bajo (32.24%), medio

(40.79%), y alto (26.97%). Estos resultados indican que puede ser necesario mejorar la dirección en este grupo de profesionales de la nutrición para optimizar su desempeño en la gestión de servicios de salud.

Tabla 4. Nivel de control

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	61	40.13%	40.13%
Regular	52	34.21%	74.34%
Eficiente	39	25.66%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 5. Nivel de control

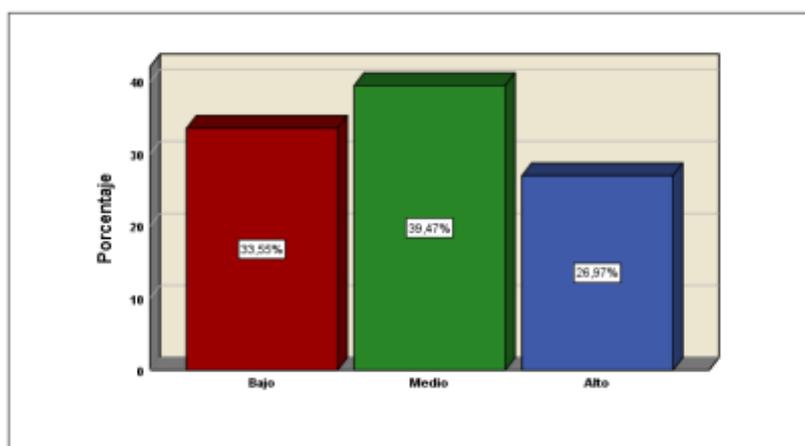


El nivel de control en el personal del servicio de nutrición de un hospital nacional en Lima se distribuye en tres categorías: bajo (40.13%), medio (34.21%), y alto (25.66%). Estos resultados indican que puede ser necesario mejorar el control en este grupo de profesionales de la nutrición para optimizar su desempeño en la gestión de servicios de salud.

Tabla 5. Nivel de seguridad ocupacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	51	33.55%	33.55%
Medio	60	39.47%	73.03%
Alto	41	26.97%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 6. Nivel de seguridad ocupacional

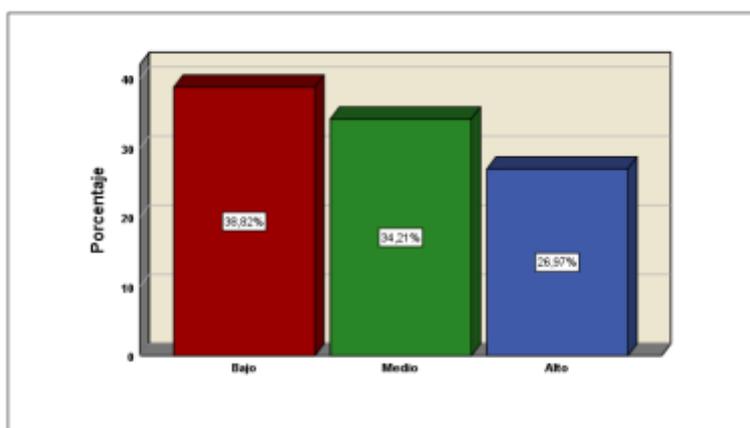


El nivel de seguridad ocupacional en el personal del servicio de nutrición de un hospital nacional en Lima se distribuye en tres categorías: bajo (33.55%), medio (39.47%), y alto (26.97%). Estos resultados indican que puede ser necesario mejorar las competencias gerenciales en este grupo de profesionales de la nutrición para optimizar su desempeño en la gestión de servicios de salud.

Tabla 6. Nivel de Implementación y operación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	59	38.82%	38.82%
Medio	52	34.21%	73.03%
Alto	41	26.97%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 7. Nivel de Implementación y operación



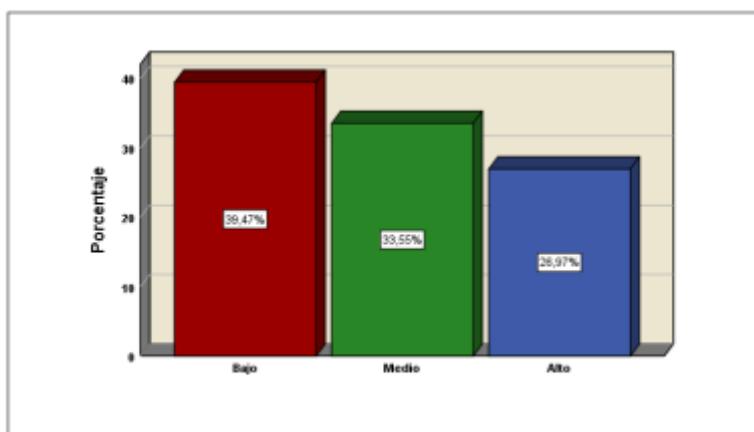
Los resultados indican que el 38.82% del personal muestra un nivel bajo de Implementación y operación, mientras que el 34.21% presenta un nivel medio y

el 26.97% demuestra un nivel alto en esta dimensión. En resumen, la mayoría del personal evaluado tiene un nivel bajo - medio de Implementación y operación, seguido por aquellos con niveles b altos en menor proporción. Estos resultados proporcionan una perspectiva sobre la importancia de fortalecer esta competencia.

Tabla 7. Nivel de Actividades y Operaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	60	39.47%	39.47%
Medio	51	33.55%	73.03%
Alto	41	26.97%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 8. Nivel de Actividades y Operaciones

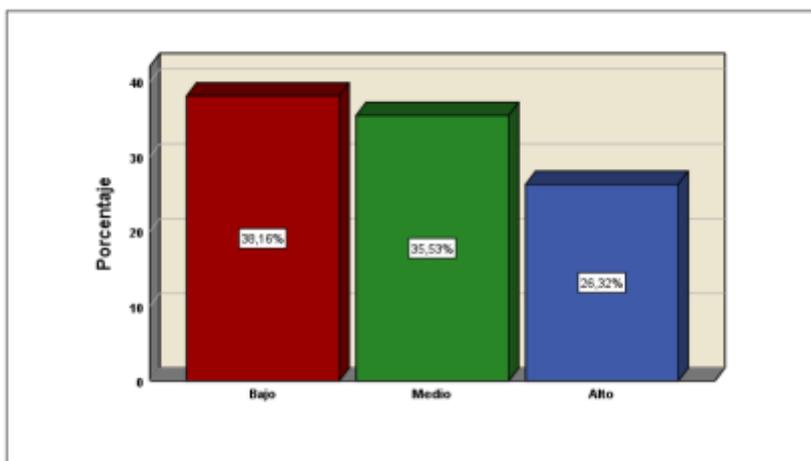


Los resultados muestran que el 39.47% del personal tiene un nivel bajo de actividades y operaciones, el 33.55% presenta un nivel medio y el 26.97% demuestra un nivel alto en esta competencia. En resumen, la mayoría del personal evaluado muestra un nivel bajo - medio de actividades y operaciones, seguido por aquellos con niveles altos en menor proporción. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar y fortalecer la actividades y operaciones en el personal del servicio de nutrición del hospital para mejorar la calidad de atención a los pacientes.

Tabla 8. Nivel de Requisitos legales y verificación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	58	38.16%	38.16%
Medio	54	35.53%	73.68%
Alto	40	26.32%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 9. Nivel de Requisitos legales y verificación

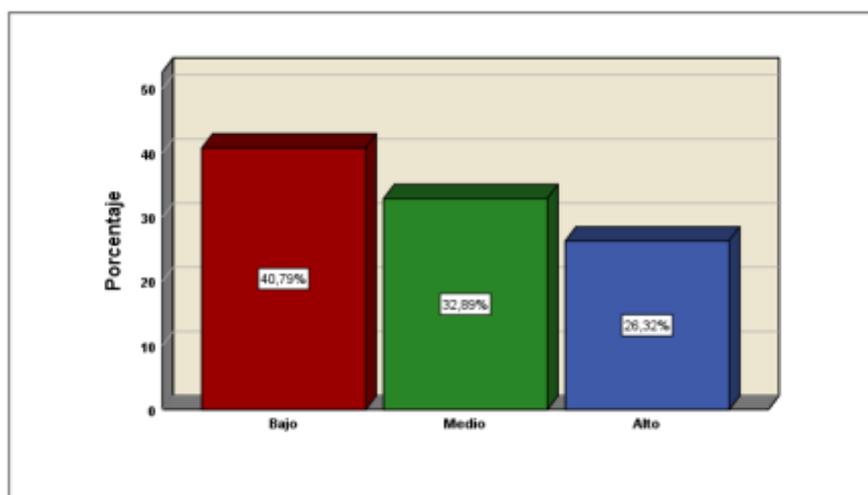


Los resultados indican que el 38.16% del personal tiene un nivel bajo de requisitos legales y verificación, el 35.53% presenta un nivel medio y el 26.32% demuestra un nivel alto en esta competencia. En resumen, la mayoría del personal evaluado muestra un nivel bajo - medio de requisitos legales y verificación, seguido por aquellos con niveles altos en menor proporción. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer y promover la eficiencia en los análisis de requisitos legales y verificación.

Tabla 9. Nivel de Control e información de documentos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	62	40.79%	40.79%
Medio	50	32.89%	73.68%
Alto	40	26.32%	100.00%
Total	152	100.00%	

Figura 10. Nivel de Control e información de documentos



Los resultados indican que el 40.79% del personal tiene un nivel bajo de control e información de documentos, el 32.89% presenta un nivel medio y el 26.32% demuestra un nivel alto en esta competencia. En resumen, la mayoría del personal evaluado muestra un nivel bajo - medio de control e información de documentos, seguido por aquellos con niveles altos en menor proporción. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer y promover el control e información de documentos en el personal.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 10. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Competencias gerenciales	0.134	152	0.000
D1: Planificación	0.113	152	0.000
D2: Dirección	0.120	152	0.000
D3: Control	0.091	152	0.004
V2: Seguridad ocupacional	0.125	152	0.000

La prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov indican que ninguna de las dimensiones evaluadas presentó valores iguales a cero (0.000), lo que significa que las distribuciones no son normales. Cuando los datos no siguen una distribución normal, se aplican pruebas no paramétricas como el Rho de Spearman.

Tabla 11. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014, pág.132)

Comprobación de hipótesis general

H0: No existe relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023

Ha: Existe relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

Tabla 12. Prueba de hipótesis general

			Seguridad ocupacional
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	,947**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	152

Se observa una correlación altamente significativa y positiva (Rho= .947) entre competencias gerenciales y la seguridad laboral en el personal de nutrición en un hospital nacional en Lima en el año 2023. Además, el valor p (Sig.) es menor que el nivel de significancia comúnmente utilizado (0.05), lo que demuestra la significancia estadística de esta relación. Por lo tanto, podemos descartar la hipótesis nula (H0) y respaldar la hipótesis alternativa (H1).

Comprobación de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

H1: Existe relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1

			Seguridad ocupacional
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	152

Se encuentra una correlación significativa y positiva considerable (Rho= .891). Además, el valor p (Sig.) es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), lo que señala que la relación es estadísticamente relevante. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula (H0) y se valida la hipótesis alternativa (H1).

Comprobación de hipótesis específica 2

H0: No relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

H2: Existe relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2

			Seguridad ocupacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	,936**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	152

Se evidencia una correlación altamente positiva muy alta y estadísticamente significativa (Rho =.936). Además, el valor p (Sig.) es inferior al nivel de significancia convencional (0.05), lo que demuestra la relevancia estadística de esta relación. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula (H0) y se respalda la hipótesis alternativa (H2).

Comprobación de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

H3: Existe relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.

Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3

			Seguridad ocupacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	,951**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	152

Se observa una relación estadísticamente significativa ($Rho = .951$). Además, el valor p (Sig.) es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula (H0) y se respalda la hipótesis alternativa (H3).

V. DISCUSIÓN

Es evidente que las organizaciones están dentro de un procedimiento frecuente de transformación y crecimiento, de los cuales operan bajo estándares específicos aplicables a cada posición laboral, lo que implica que los trabajadores que asumen responsabilidades deben poseer cualidades y capacidades particulares que consiga asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados. Estas cualidades abarcan un amplio espectro, desde conocimientos técnicos y habilidades en organización y planificación hasta competencias en dirección y la capacidad de gestionar eficazmente las emociones en las relaciones con los colaboradores.

Es fundamental tener en cuenta que la falta de claridad en torno a los conceptos de competencias gerenciales puede dar lugar a graves desviaciones que, a largo plazo, pueden derivar en resultados insatisfactorios y, en última instancia, en una disminución del nivel de satisfacción laboral. Es importante resaltar que el logro del éxito no se limita únicamente a la aplicación de una gestión efectiva, sino que también requiere generar un ambiente necesario para desarrollar y mantener un rendimiento oportuno de los trabajadores. Además, implica la habilidad de influir de manera constructiva en la mejora interna de la organización, con el propósito de fomentar cambios que permitan alcanzar la máxima expresión del potencial de cada individuo.

Por lo tanto, es crucial reconocer que el concepto de seguridad ocupacional abarca una gran diversidad de aspectos vinculados con los trabajadores, siendo aplicado a directivos y gerentes de la empresa, este elemento a su vez implica un verdadero compromiso por parte de los gerentes que permiten satisfacer los requerimientos y la consecución de metas sobre sus respectivos equipos como de los usuarios que forman parte de toda la empresa. Una correcta competencia gerencial ligada con la seguridad ocupacional refleja una preocupación auténtica por el bienestar del equipo, lo que no solo mejora la seguridad en el lugar de trabajo, sino que también fortalece la confianza y lealtad del personal hacia la institución. Este aspecto es fundamental para desarrollar el bienestar de los colaboradores.

El análisis estadístico centrado en la relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición de un hospital nacional de Lima en 2023 muestra una fuerte correlación, subrayando la relevancia del trabajo en equipo en la mejora de la seguridad laboral. Equipos eficientes en la colaboración son más capaces de identificar y gestionar riesgos, comunicar preocupaciones de seguridad y respaldar la implementación de protocolos de seguridad. Esta interacción entre trabajo en equipo y seguridad ocupacional es un factor clave a fin de crear un ambiente laboral efectivo y satisfactorio para todos los que forman parte del mismo.

Los resultados de la investigación resaltan un vínculo significativo entre las competencias generales y la gestión efectiva del talento humano, similar a los hallazgos de estudios previos. El fortalecimiento de las habilidades gerenciales en el personal de salud no solo influye positivamente en la seguridad ocupacional, mejorando la prevención de accidentes y la gestión de riesgos, sino que igualmente permite la optimización del desarrollo humano dentro del área correspondiente. Esta dualidad en el impacto de las habilidades gerenciales contribuye a un entorno laboral más seguro y eficaz, lo que lleva a una mejor calidad de atención médica y mayor satisfacción del paciente.

En ese sentido, la investigación confirma la influencia directa de las habilidades gerenciales en el bienestar laboral, especialmente en entornos de salud de alta complejidad y demanda. La posesión de competencias adecuadas para una gestión exitosa, que incluyen liderazgo, comunicación efectiva, toma de decisiones estratégicas y gestión emocional, es crucial para la eficiencia operativa y la seguridad del personal. Estas habilidades no solo reducen el estrés y mejoran la satisfacción del personal, sino que también son fundamentales para implementar prácticas de seguridad ocupacional efectivas y promover una cultura de seguridad. La formación continua en estas competencias es esencial para mejorar tanto el procesamiento de todos aquellos servicios que conforman al sector de salud como para contribuir a un entorno laboral más seguro y satisfactorio.

Luego de examinar los resultados obtenidos, en esta etapa se procede a compararlos con los antecedentes disponibles.

La investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional en Lima en 2023. Para lograr esto, se empleó el estadístico Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente Rho de 0.947 y un valor de p de 0.000, estos resultados respaldaron la hipótesis alternativa (H_a) y rechazaron la hipótesis nula, lo que indica de manera concluyente la existencia de una relación muy alta y significativa entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en dicho contexto hospitalario. Los hallazgos tienen notables implicaciones prácticas, sugiriendo que una inversión en el desarrollo de competencias gerenciales en el personal de nutrición podría mejorar significativamente la seguridad ocupacional en el hospital, así también enfatiza la importancia de la formación gerencial y el desarrollo de habilidades en áreas clave que generan una intercomunicación efectiva, un liderazgo necesario y la gestión de momentos caóticos que tienden a ser necesarios para tener un entorno laboral seguro para todos los participantes.

Ahora bien, es necesarios hacer mención que los hallazgos que se han obtenido se alinean y comparten similitudes con un estudio previo realizado por Santana et al. (2021), en su investigación, encontraron que el 90% del personal de nutrición evaluado tenía un nivel de peligro medio en relación con las funciones que desempeñan en su institución, lo cual conllevó a concluir la prevalencia de una asociación entre la edad y la experticia laboral, siendo el valor de $Rho=.861$, esto sugiere que, en general, a medida que los trabajadores adquieren más experiencia laboral y envejecen, pueden estar más expuestos a situaciones de peligro relacionadas con sus responsabilidades laborales.

Es relevante destacar que los resultados de nuestra investigación, al ser comparados con los hallazgos de otros estudios, muestran una consistencia notable. En este sentido, los datos obtenidos en nuestra investigación concuerdan con los resultados encontrados por Quesquén (2022), en su estudio se identificó una asociación significativa entre las habilidades gerenciales y el sentirse satisfecho en el trabajo, lo cual fue producto de un valor de $.647$. Esta consistencia en los hallazgos entre diferentes estudios subraya la importancia de

las habilidades gerenciales dentro del ambiente de trabajo y su incidencia en la necesidad satisfactoria de sus trabajadores.

Es fundamental señalar que las competencias generales abarcan una serie de aptitudes que se aplican por parte de cualquier persona, aun cuando suele variar conforme con las funciones que ejerce. Este concepto, como lo explica en su estudio Arrascue et al. (2021), implica que estas competencias son transversales y pueden generar resultados tangibles en el contexto organizacional. En particular, la presencia de competencias gerenciales sólidas tiene un impacto significativo en los resultados de la organización, ya que estas habilidades pueden contribuir a una gestión más efectiva de los elementos y elegir acertadamente. Además, es importante destacar que las competencias gerenciales no solo benefician a la organización en sí, sino que también tienen un efecto positivo en los empleados. Una gestión eficiente y basada en competencias puede crear un entorno de trabajo más favorable, donde los trabajadores se sientan valorados, motivados y comprometidos.

Dentro del alcance del primer objetivo específico de este estudio, centrado en determinar la relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023, se realizaron análisis estadísticos usando el coeficiente Rho de Spearman. Los datos mostraron un coeficiente Rho de 0.891 y un valor de p de 0.000. Estos resultados validaron robustamente la hipótesis alternativa y descartaron la nula, demostrando una relación alta y significativa entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en este hospital, así también subrayan la relevancia de una administración dirigida hacia resultados para elevar planificación en la seguridad y el bienestar del personal en ámbitos hospitalarios, contribuyendo así a un entorno de atención médica más seguro y eficaz tanto para pacientes como para empleados.

Se debe mencionar que el hallazgo encontrado, es coherente con el de Sosa (2022), quien durante su análisis pudo identificar que el 80% de los trabajadores tiene una perspectiva favorable en torno a la atención brindada por el propio departamento, lo cual conlleva a que existan mejores resultados dentro de la organización. En cuanto a este resultado, se puede reforzar la posibilidad

de que la orientación hacia los resultados y la satisfacción en el departamento están estrechamente relacionadas, ya que una percepción positiva de la atención y el funcionamiento del departamento puede contribuir significativamente a un entorno laboral más efectivo.

Es relevante subrayar que cuando hablamos de la orientación a resultados, nos referimos a un conjunto de herramientas y enfoques que se utilizan en las diversas actividades que lleva a cabo un trabajador dentro de una empresa. El propósito central de esta orientación es contribuir al desarrollo y beneficio del público al que sirve (Huayta y Paca, 2022). Sin embargo, es esencial comprender que la efectividad de esta orientación está estrechamente relacionada con las condiciones proporcionadas por la institución para que sus empleados ejerzan sus funciones. Cuando se brindan condiciones laborales adecuadas y se apoya a los empleados en su desempeño, se establece una base sólida para que puedan ofrecer resultados que estén directamente alineados con los objetivos organizacionales.

En el contexto del segundo objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023, se llevaron a cabo análisis estadísticos utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados arrojaron un sólido coeficiente de correlación de Rho igual a 0.936, acompañado de un valor de p igual a 0.000. Estos resultados respaldaron de manera concluyente la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una asociación muy alta y significativa entre la dirección y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en dicho hospital nacional de Lima en 2023.

Los descubrimientos de este estudio muestran similitudes notables con los resultados obtenidos por Fernández et al. (2018), durante su propia investigación, identificaron una discrepancia significativa entre las competencias que se espera que los enfermeros posean y las que realmente ponen en práctica en su desempeño profesional. Esta similitud subraya la importancia de identificar y tratar las discrepancias entre las habilidades teóricamente requeridas y las que realmente se utilizan en el entorno laboral, enfatizando la necesidad de una alineación más estrecha entre la formación y la práctica profesional a fin de lograr

la optimización de la efectividad médica. Este paralelismo entre los estudios sugiere que, en el ámbito de la salud, existe una brecha persistente entre la educación y la práctica que debe ser abordada. Tal brecha no solo afecta la calidad del cuidado brindado a los pacientes, sino que también puede tener implicaciones en la seguridad y satisfacción laboral del personal sanitario. Por lo tanto, es esencial que las instituciones de salud y educativas colaboren para revisar y actualizar los currículos y métodos de enseñanza, asegurando que las competencias impartidas coincidan con las demandas del entorno laboral actual.

Es fundamental reconocer que la vocación de servicio se extiende más allá de los trabajadores y se aplica igualmente a los líderes y gerentes de una organización. Este concepto involucra la disposición y el compromiso de estos líderes a fin de asegurar satisfacer los requerimientos de sus trabajadores en general y de los usuarios, así como de la propia organización en su conjunto (Saltos y Ramos, 2022). Cuando los líderes se comprometen con la seguridad ocupacional, están demostrando una preocupación genuina por el bienestar de su equipo de trabajo. Esto no solo se traduce en un ambiente laboral más seguro, sino que también fomenta la confianza y la lealtad del personal hacia la organización.

En el marco del tercer objetivo específico de esta investigación, que se enfoca en determinar la relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023., se llevaron a cabo análisis estadísticos utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados obtenidos arrojaron un robusto coeficiente de correlación muy alta y significativa con un Rho igual a 0.951, junto con un valor de p igual a 0.000. Esta correlación resalta la relevancia del control como un elemento necesario para la mejora de la seguridad dentro del entorno del trabajo. Un equipo de nutrición que colabora eficazmente puede identificar y gestionar riesgos de manera más eficiente, comunicar preocupaciones de seguridad con mayor claridad, y apoyar un enfoque colectivo en la implementación de protocolos de seguridad.

Los resultados de esta investigación guardan similitudes con los hallazgos de Bustamante (2023) quien al elaborar un estudio se identificó un vínculo

significativo entre las habilidades de gestión de las enfermeras y la gestión del talento humano, respaldado por un sólido valor de correlación de Rho igual a 0.809, estos estudios explican la capacidad de desarrollar y fortalecer las habilidades de gestión sobre los empleados relacionados con el sector salud, debido a que ello podría tener un impacto positivo en el mejoramiento de la seguridad ocupacional y los procesos efectivos de la gestión laboral dentro del ámbito de la salubridad. Por lo tanto, la conexión entre estos estudios refuerza la idea de que el fortalecimiento de las habilidades de gestión en el personal de salud puede tener un impacto positivo considerable en diversos aspectos. Esto no solo influye en la seguridad ocupacional, mejorando la prevención de accidentes y la gestión de riesgos, sino que también afecta positivamente la administración efectiva de la gestión laboral dentro del ambiente laboral. En última instancia, esto puede conducir a un entorno laboral más seguro y eficiente, lo que a su vez se traduce en una atención médica de mayor calidad y satisfacción del paciente.

Bajo la premisa propuesta resulta indispensable señalar que, el trabajo en equipo desempeña un papel fundamental en la consecución de objetivos positivos, como lo señala en su estudio Ayoví (2019). Este enfoque colaborativo no solo promueve la cooperación y la sinergia entre los miembros de un grupo, sino que también conduce directamente a la realización de metas y objetivos compartidos. La interrelación entre el trabajo en equipo y una gestión adecuada de la institución es evidente. Cuando una organización crea un entorno laboral que fomenta la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre sus empleados, establece las condiciones necesarias para un trabajo en equipo sólido. Además, una gestión eficaz y adecuada de la institución proporciona los recursos y las estructuras necesarios para que los equipos puedan funcionar de manera óptima.

La investigación realiza un aporte significativo a la comunidad científica, al confirmar la influencia directa de las habilidades gerenciales en el bienestar en entornos de salud. Ahora bien, en un centro de alta complejidad y demanda, como el estudiado, es esencial que los gestores posean competencias idóneas para una gestión exitosa, estas competencias incluyen liderazgo, comunicación

efectiva, toma de decisiones estratégicas y gestión emocional, cruciales para la eficiencia operativa y la seguridad del personal. La habilidad de los gerentes para liderar de forma empática y tomar decisiones informadas impacta directamente en el ambiente laboral, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción del personal. Asimismo, estas habilidades son fundamentales para la implementación de prácticas de seguridad ocupacional efectivas, desarrollo de peligro laboral y una promoción efectiva de un ambiente seguro. Este estudio resalta la importancia de la formación continua en competencias gerenciales para los gestores de salud, lo que mejora no solo la administración de los servicios de salud, sino también contribuye a un entorno laboral más seguro y satisfactorio.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La conclusión derivada del análisis descriptivo en cuanto al nivel de competencias gerenciales revela una distribución variada: un 32.24% de los individuos muestra un nivel bajo, un 40.79% posee un nivel medio, y un 26.97% alcanza un nivel alto en competencias gerenciales. Paralelamente, en lo que respecta al nivel de seguridad ocupacional, se observa que un 33.55% se clasifica como bajo, un 39.47% como medio, y un 26.97% como alto. Estos hallazgos subrayan la importancia de enfocar esfuerzos en el mejoramiento de las competencias gerenciales, con el objetivo de optimizar la eficiencia en la gestión de los servicios de salud.

Segunda: sobre el objetivo general, se determinó mediante el Rho de Spearman un coeficiente de $Rho = .947$ y una significancia de .000 que permitió comprobar a hipótesis alterna, por lo cual se puede afirmar que existe una relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital nacional en Lima en 2023.

Tercera: sobre el objetivo específico 1, se determinó mediante el Rho de Spearman un coeficiente de $Rho = .891$ y una significancia de .000 que permitió comprobar a hipótesis alterna, por lo cual se puede afirmar que existe una relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital nacional en Lima en 2023.

Cuarta: sobre el objetivo específico 2, se determinó mediante el Rho de Spearman un coeficiente de $Rho = .936$ y una significancia de .000 que permitió comprobar a hipótesis alterna, por lo cual se puede afirmar que existe una relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital nacional en Lima en 2023.

Quinta: sobre el objetivo específico 3, se determinó mediante el Rho de Spearman un coeficiente de $Rho = .951$ y una significancia de .000 que permitió comprobar a hipótesis alterna, por lo cual se puede afirmar que existe una relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital nacional en Lima en 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere que los directivos del hospital realicen análisis de impacto a largo plazo para evaluar la sostenibilidad y eficacia de las iniciativas implementadas. Este análisis debe enfocarse en la retención de competencias gerenciales, la reducción de incidentes, así como la optimización efectiva de las operaciones y la identidad de los futuros desafíos. Tal enfoque permitirá ajustes y mejoras continuas basadas en los resultados observados, asegurando la eficacia de las políticas y programas en el entorno hospitalario.

Segunda: Debido a la asociación verificada entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional, es importante establecer nuevos planes de seguridad en el hospital, especialmente en el área de nutrición. Estos planes deberían enfocarse en aumentar los beneficios laborales y mejorar tanto el ambiente de trabajo como las funciones de los empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más seguro y eficiente.

Tercera: Se recomienda proporcionar formación específica a gerentes y directivos en competencias gerenciales. Estas capacitaciones deben incluir la promulgación de diferentes planes que incrementen la orientación a resultados, lo que a su vez generaría impactos positivos significativos en la institución.

Cuarta: Es aconsejable que los directivos del hospital ofrezcan oportunidades continuas de formación para el personal de nutrición, a través de talleres o cursos. Estas actividades de desarrollo profesional ayudarán a mejorar sus conocimientos y habilidades, lo que se traducirá en una atención de mayor calidad para los usuarios.

Quinta: se insta a los directores del hospital a promover activamente el trabajo en equipo dentro del área de nutrición. Crear un entorno que apoye la colaboración y la seguridad ocupacional permitirá al personal ejercer sus actividades efectivamente, estando para ello preparado para manejar futuras emergencias.

REFERENCIAS

- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., & Ruiz, R. (2021). Employees' perception of management skills in the Los Olivos Municipal Hospital: Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 21(2). <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3715>
- Asenahabi, B. (2019). Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5), 76–89. <http://ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barragán, C., González, A., & Ortiz, A. (2020) Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 26. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146008/28064146008.pdf>
- Bento, A., Romero, A., & Freitas, L. (2019). Da pirâmide de heinrich na prevenção de acidentes em uma indústria automotiva. *Editora Edgard Blucher, Ltda*, 7308–7319. <https://doi.org/10.5151/1516-392X-24621>
- Bustamante, M. (2019) *Percepción de competencias gerenciales y necesidades de formación en gestión en encuestados egresados de los Programas de pre-grado de medicina del Perú (PPM) postulantes al SERUM 2018-I*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia] https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7332/Percepcion_BustamanteGarcia_Mauricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante, M., Inga, F., Bazán, M., & Cuba, M. (2021). Factores asociados a la percepción de competencias gerenciales en médicos peruanos recién egresados. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor*

Aguinaga Asenjo, 14(4), 447–451.
<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.144.1319>

Bustamante, R. (2023) *Competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122049/Bustamante_CRZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cajavilca, A. (2023) *Competencia gerencial y desempeño laboral del personal administrativo de un hospital, Lima 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110619/Cajavilca_AAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casteel, A., & Bridier, N. (2021). Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies*, 16, 339–362.
<https://doi.org/10.28945/4766>

Castillo, R., & Valencia, F. (2021). Seguridad ocupacional para mejorar el bienestar de los trabajadores en industrias alimentarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9423-9440.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.994

Castro, G., & Pacheco, H. (2021) Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 872-884.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219268>

Chiatchoua, C. (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES. *Paradigma Económico*, 13(1), 35.
<https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v13i1.15168>

Erlinawati, E., & Muslimah, M. (2021). Test Validity and Reliability in Learning Evaluation. *Bulletin of Community Engagement*, 1(1), 26.
<https://doi.org/10.51278/bce.v1i1.96>

Espinoza, S., Fernández, A., & Palomino, A. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la

- Compañía Minera Condestable S.A. Lima. *INGENIERÍA INVESTIGA*, 3(2), 86–95. <https://doi.org/10.47796/ing.v3i2.534>
- Etikan, I. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215–217. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Fernandes, A., Paiva, K., & Mageste, G. (2018). Competências Gerenciais de Enfermeiros de um Hospital de Belo Horizonte (MG): o ideal e o real. *RAHIS*, 14(4), 73–86. <https://doi.org/10.21450/rahis.v14i4.4813>
- Figueroa, F., Santos, E., Acebo, A., Espinel, J., Cerón, A., & Solórzano, H. (2018) Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 334-359. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560196>
- Gamboa, J. M., Mancheno, M., & Hurtado, J. (2023). Competencias Gerenciales y Transición digital para Mipymes Zona 3-Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 297-315. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.19>
- Granados, R. (2020). Revisión teórica de herramientas metodológicas aplicadas en la investigación criminológica. *Derecho y Cambio Social*, 59, 501–511. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7219653>
- Guerrero, V. (2022). Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Llalliq*, 2(1), 13–27. <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936>
- Hernández, E. (2020) Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. *Rev Cubana Enfermer*, 36(4), 1-15. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v36n4/1561-2961-enf-36-04-e3980.pdf>
- Huayta, L., & Paca, D. (2022). Competencias gerenciales y cultura organizacional en la gestión por resultados en una entidad policial, Lima – 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6074-6113. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3530

- Jiménez, B. (2021). Planificación en la gestión de seguridad industrial e higiene ocupacional. *Panel - Revista de Administración*, 3(2). <https://doi.org/10.33996/panel.v3i2.5>
- Johanes, M., Mark, M., & Steven, J. (2023). A global review of implementation of occupational safety and health management systems for the period 1970–2020. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics: JOSE*, 29(2), 821–836. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2083811>
- Llerena, F. (2019) *Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38995/Llerena_GF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, M. (2019). Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional. *Revista San Gregorio*, (29). <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i29.926>
- Ministerio de Salud. (2021). DOCUMENTO TÉCNICO: PERFIL DE COMPETENCIAS ESENCIALES QUE ORIENTAN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD. En *Dirección General de Personal de la Salud. Dirección de Planificación de Personal de la Salud*. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5497.pdf>
- MINISTERIO DE SALUD. (2021). *PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2445386/Plan%20Anual%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%202021.pdf>
- Mohajan, H. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50–79. <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Muñoz, S. & Gonzales, B. (2019) Seguridad y Salud en las Prácticas Formativas de Estudiantes de 6 Instituciones Educativas Hospital San José de

- Popayán. 2016. Revista médica Risaralda, 25(2), 1-11.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672019000200095&script=sci_arttext
- Murcia, J. (2020). Competencias gerenciales para ingenieros. *Inclusión & Desarrollo*, 7(2), 101–110.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.7.2.2020.101-110>
- OIT. (2023). *SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- OMS. (2022, noviembre 7). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022, mayo 23). *Panamá fortalece la capacidad institucional en salud y seguridad de los trabajadores*. OPS. <https://www.paho.org/es/noticias/23-5-2022-panama-fortalece-capacidad-institucional-salud-seguridad-trabajadores#:~:text=La%20OPS%2C%20como%20organizaci%C3%B3n%20internacional%20especializada%20en%20salud,nacionales%20en%20materia%20de%20seguridad%20y%20salud%20ocupacional>.
- Orihuela, M., Menacho, I., Mauricio, R., & Camarena, J. (2021). competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(19), 863–871.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>
- Pereyra, J., Grajeda, A., Cuya, P., & Estrada, E. (2022). 4 Técnicas, 2 métodos y 14 instrumentos. Taxonomía de los Instrumentos en Psicología. *Revista De Psicología*, 22(1), 52–72.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/2139>
- Quesquen, L. (2022) *habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén 2022*.

[Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]
https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11525/Que_squen%20Neciosup%20Liz%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, W. (2021) Gestión de la seguridad en el trabajo y su influencia sobre la salud ocupacional del personal de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas - Perú, 2020.

Relat, J. (2020). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221–227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>

Salguero-Caparrós, F., Pardo-Ferreira, M. C., Martínez-Rojas, M., & Rubio-Romero, J. C. (2020). Management of legal compliance in occupational health and safety. A literature review. *Safety Science*, 121, 111–118.

Saltos, T., & Ramos, M. (2022). Análisis de la vocación de los tutores del servicio de acogimiento institucional. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (19), 153–165. <https://doi.org/10.37135/chk.002.19.09>

Sánchez, A., González, I., Granillo, R., Beltrán, Z., Ramírez, L., & Sotero, B. (2022). La seguridad y salud ocupacional a través de los años. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(17), 1-11. <https://doi.org/10.29057/escs.v9i17.7119>

Sánchez, I., Sánchez, J., & Pinedo, A. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74–90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>

Santana, C., Gómez, M., Dimas, B., & Martínez, D. (2021). Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4566-4575. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640

Shete, A., Ashok, A., Prakash, S., & Dubewar, A. (2020). Sample size calculation in Bio statistics with special reference to unknown population. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(7), 236–238. <https://www.ijirmf.com/wp-content/uploads/IJIRMF202007040.pdf>

- Sosa, F. (2022) *Gestión de seguridad y salud ocupacional del Hospital General Esmeraldas Sur – Delfina Torres de Concha periodo 2020-2021*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3065/1/Sosa%20Portilla%20Luisa%20Fernanda%20.pdf>
- Surco, Q., & Margarita, J. (2023). Gestión de seguridad laboral y salud ocupacional en trabajadores de salud de un hospital de Sicuani - Cusco, 2022. Universidad César Vallejo.
- Sürücü, L., & Maslakçl, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Taherdoost, H. (2022). What are Different Research Approaches? Comprehensive Review of Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Research, Their Applications, Types, and Limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 5(1), 53–63. <https://doi.org/10.30564/jmser.v5i1.4538>
- Tipán, P., & López, J. (2022). Seguridad y salud ocupacional a los agentes químicos en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia Lima. *Revista Del Instituto de Investigación de La Facultad de Minas, Metalurgia y Ciencias Geográficas*, 25(50), 79–89. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.24236>
- Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, S., & Delgado, B. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 602–614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.442>
- Yang, L., Branscum, A., & Kincl, L. (2022). Understanding occupational safety and health surveillance: expert consensus on components, attributes and example measures for an evaluation framework. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12895-6>
- Zambrano, J. (2022). Gestión de seguridad industrial y salud ocupacional: reducción de riesgos laborales. *Revista Del Instituto De investigación De*

La Facultad De Minas, Metalurgia Y Ciencias geográficas, 25(49), 229–
235. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i49.23020>

Anexos

Anexo N°1. - Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA “COMPETENCIAS GERENCIALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN PERSONAL DE NUTRICIÓN EN UN HOSPITAL NACIONAL. LIMA. 2023”								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable I	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición		
¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023?	Objetivo General	Hipótesis General	Competencias gerenciales	Planificación	Planes de acción.	Ordinal		
	Establecer la relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023	Hi: Existe relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023			Ho: No existe relación entre las competencias gerenciales y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023		Dirección	Medios y estrategias de planificación.
								Gestión de riesgos.
				Organización				
				Administración efectiva del tiempo.				
				Manejo de recursos materiales.				
				Trabajo en equipo.				
				Control			Toma decisiones adecuadas	
							Solución de problemas	
			Control Interno					
Objetivo Especifico	Determinar la relación entre la dimensión planificación y la seguridad ocupacional en el personal de		Seguridad ocupacional	Dimensiones	Control Externo	Ordinal		
					Monitoreo			
					Implementación y operación		Estructura y responsabilidades.	
				Actividades y operaciones			Medidas de prevención	
							Consulta e información	
					Requisitos legales y		Capacitación,	
				Preparación y respuesta ante emergencias				
				Reglamentos y normas				

	<p>nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023 Determinar la relación entre la dimensión dirección y la seguridad ocupacional en el personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión control y la seguridad ocupacional del personal de nutrición en un hospital Nacional, Lima 2023.en un hospital Nacional, Lima 2023.</p>			verificación.	Salud en el trabajo	
				Control e información de documentos	Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	

Anexo N°2.- Modelos de cuestionarios

El cuestionario consta de 29 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis

(x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito distrital.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEM S	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PLANIFICACIÓN						
1	Se formula una planificación prospectiva y estratégica para realizar las actividades de la entidad.					
2	Se realiza planes de acción para identificar los problemas de la población que serán materia de inversión.					
3	Las metas que se quieren lograr a corto plazo están claramente definidas en el Plan Operativo Institucional de la entidad					
4	El Plan anual de contrataciones obedece a los objetivos del Plan Operativo Institucional					

5	Se cuenta con una estructura de costos para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad.					
6	Existen espacios y mecanismos a nivel institucional que permitan que todos los trabajadores conozcan las actividades desarrolladas por la entidad.					
7	Se realiza la gestión de riesgos antes de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.					
DIRECCIÓN						
8	La organización de las áreas de la entidad obedece a criterios técnicos y científicos					
9	La adecuada organización del área, permite el logro de los objetivos institucionales					
10	La organización de la institución obedece a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos					
11	Se realiza un cronograma de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.					
12	Se realiza una administración efectiva del tiempo para lograr ejecutar todos los proyectos programados					
13	Se cumple con ejecutar todos los proyectos de inversión pública programados anualmente					
14	Se cuenta con los recursos financieros necesarios para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.					
15	Se cuenta con la capacidad logística para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.					
16	Se realiza el manejo de los recursos siguiendo el cronograma de ejecución de las actividades programadas por la entidad					
17	Se realizan reuniones periódicas con todas las gerencias involucradas para gestión de proyectos de inversión pública					
18	Se incentiva el trabajo en equipo para la realización de actividades relacionadas a la gestión de proyectos de inversión pública					
19	La ejecución de actividades de gestión de proyectos de inversión pública responde a criterios técnicos					
20	Las decisiones tomadas por los directivos son adecuadas para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad.					

21	Se aplica criterios para la mejora en la toma de decisiones de las autoridades sobre las actividades desarrolladas por la entidad.					
22	Se cuenta con la capacidad para la solución de problemas detectados durante cada una de las actividades de la entidad.					
23	Interviene en forma pacífica cuando surgen conflictos por diferencia de opiniones					
CONTROL						
24	El sistema de control implementado en la municipalidad se realiza a nivel interno					
25	El control interno permite detectar y solucionar deficiencias en los procesos desarrollados por la entidad.					
26	A nivel externo el sistema de control, recoge las necesidades y expectativas de los usuarios					
27	Existe la necesidad de sistematizar con mejor criterio el control a nivel externo					
28	Los sistemas de monitoreo permiten el logro de las metas.					
29	El monitoreo es efectivo en la medida que permite implementar estrategias para superar los problemas que se identifican					

Cuestionario para medir la variable Seguridad ocupacional

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información que servirá para conocer el nivel de la seguridad laboral de los trabajadores. El cuestionario es totalmente anónimo; por lo que se le pide responder con total sinceridad ya que de ello dependen los resultados de esta investigación y su contribución en la gestión hospitalaria. Muy agradecida de antemano por su participación.

INSTRUCCIONES: Marcar con una (X) en la casilla correspondiente según el criterio que le corresponde.

Años y/o meses laborando en la Institución:

Condición laboral:Servicio:

Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2),	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
------------------------------------	-----------------------	---------------------------------------	-------------------	---------------------------------

	Items	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Implementación y operación					
1	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente					
2	Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades					
3	En el servicio donde labora se le facilitan el equipo adecuado de protección personal					
4	Para la eliminación de residuos existen en su servicio, los elementos adecuados para su debido desecho (tachos bolsas diferenciadas).					
5	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo					
6	El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado					
	Dimensión 2: Actividades y Operaciones					
7	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y visualización					
8	Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.					
9	En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.					
10	La Institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.					
11	La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora					
	Dimensión 3: Requisitos legales y verificación					
12	La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo					
13	La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año					
14	La institución ejecuta exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año					

15	La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos					
16	La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución					
	Dimensión 4: Control e información de documentos					
17	Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados					
18	En el servicio donde labora, se producen cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva					
19	Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar					
20	Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y los que dan cuenta de algún accidente					
21	La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo					

Anexo 3. Prueba piloto

Resumen de casos prueba piloto variable 1: Competencias Gerenciales

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

En la prueba piloto de la variable 1, que se centra en las competencias gerenciales, se analizaron un total de 30 casos. Todos estos casos fueron considerados válidos, lo que representa el 100% de la muestra. No se excluyeron casos en esta etapa de la prueba piloto, lo que sugiere que la variable de competencias gerenciales se evaluó de manera exhaustiva con la muestra inicial de 30 casos.

Tabla 16. Confiabilidad prueba piloto variable 1: Competencias Gerenciales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.978	0.978	29

Estadísticas de total de elemento prueba piloto variable 1: Competencias Gerenciales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item 1	63.90	696.024	0.733	0.978
item 2	63.97	698.102	0.680	0.978
item 3	64.40	694.869	0.771	0.977
item 4	64.17	683.730	0.869	0.977
item 5	64.00	694.690	0.765	0.977
item 6	64.07	695.995	0.728	0.978
item 7	64.10	687.334	0.744	0.978
item 8	64.10	691.472	0.791	0.977
item 9	64.03	685.137	0.824	0.977
item 10	64.03	681.344	0.810	0.977
item 11	64.13	697.154	0.698	0.978
item 12	63.90	677.610	0.840	0.977
item 13	64.07	693.444	0.663	0.978
item 14	64.10	696.507	0.724	0.978
item 15	64.07	685.099	0.871	0.977
item 16	63.87	691.292	0.793	0.977
item 17	64.10	690.852	0.801	0.977
item 18	63.97	688.102	0.752	0.978
item 19	64.10	692.783	0.728	0.978
item 20	63.93	685.168	0.762	0.978
item 21	64.10	686.300	0.857	0.977
item 22	63.87	688.257	0.801	0.977
item 23	64.07	674.892	0.911	0.977
item 24	64.07	687.099	0.838	0.977
item 25	64.10	687.886	0.770	0.977
item 26	63.77	691.564	0.789	0.977
item 27	64.00	706.966	0.584	0.978
item 28	64.17	698.351	0.664	0.978
item 29	64.20	691.821	0.806	0.977

La prueba piloto de la variable 1, que se enfoca en las competencias gerenciales, demuestra una alta confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.975. Esto sugiere una consistencia interna fuerte entre los elementos evaluados, lo que respalda la validez de la medida. Además, al analizar las estadísticas de los elementos individuales, se observa que la eliminación de cualquier pregunta no tendría un impacto significativo en la confiabilidad general, ya que todos los valores de Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido se mantienen por encima de 0.97, lo que indica una gran robustez en la medición de competencias gerenciales.

Confiabilidad prueba piloto variable 2: Seguridad ocupacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.974	0.974	21

Estadísticas de total de elemento prueba piloto variable 2: Seguridad ocupacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item 1	51.07	439.099	0.714	0.974
item 2	51.03	435.068	0.792	0.973
item 3	50.93	448.892	0.581	0.975
item 4	50.90	437.472	0.747	0.974
item 5	50.77	437.289	0.762	0.973
item 6	50.43	447.771	0.636	0.974
item 7	50.90	425.610	0.886	0.972
item 8	51.07	435.582	0.801	0.973
item 9	51.17	429.316	0.874	0.972
item 10	50.93	428.823	0.797	0.973
item 11	50.93	437.444	0.714	0.974
item 12	50.87	435.016	0.763	0.973
item 13	50.93	440.202	0.765	0.973
item 14	50.93	435.789	0.816	0.973
item 15	50.97	434.999	0.831	0.973
item 16	50.87	429.982	0.897	0.972
item 17	51.17	433.040	0.880	0.972
item 18	51.03	426.102	0.910	0.972
item 19	51.13	432.464	0.848	0.973
item 20	50.90	432.093	0.754	0.974
item 21	51.07	432.478	0.863	0.972

La prueba piloto de la variable 2, que se enfoca en la seguridad ocupacional, presenta una excelente confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.974. Esto indica una consistencia interna sólida entre los elementos medidos, lo que respalda la validez de la medida en relación a la seguridad en el entorno laboral. Al analizar las estadísticas de los elementos individuales, se observa que, en general, la eliminación de cualquier pregunta no afectaría significativamente la confiabilidad global, ya que los valores de Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido siguen siendo muy elevados, manteniéndose por encima de 0.97. Esto sugiere que la medida de seguridad ocupacional es altamente fiable y robusta.

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de casos de estudio

		N	%
Casos	Válido	152	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	152	100.0

El estudio incluyó un total de 152 casos de estudio válidos, sin exclusiones, que formaron parte de la evaluación de diversas competencias en el personal del servicio de nutrición de un hospital nacional en Lima.

Confiabilidad variable 1: Competencias gerenciales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.985	0.985	29

La variable "Competencias gerenciales" mostró una alta confiabilidad con un valor de alfa de Cronbach de 0.985, basado en 29 elementos. Esto indica que los ítems utilizados para medir esta variable están altamente relacionados entre sí y que la variable es consistente en la medición de competencias gerenciales en el personal del servicio de nutrición del hospital nacional en Lima.

Confiabilidad variable 2: Seguridad ocupacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.980	0.980	21

La variable "Seguridad ocupacional" demostró una excelente confiabilidad con un valor de alfa de Cronbach de 0.980, basado en 21 elementos. Esto indica que los ítems utilizados para medir esta variable están altamente relacionados entre sí y que la variable es altamente consistente en la medición de la seguridad ocupacional en el personal del servicio de nutrición del hospital nacional en Lima.

Base de datos prueba piloto

Encuestado	V1: Competencias gerenciales																												V1: Competencias gerenciales		
	Planificación							Dirección														Control									
	Cg1	Cg2	Cg3	Cg4	Cg5	Cg6	Cg7	Cg8	Cg9	Cg10	Cg11	Cg12	Cg13	Cg14	Cg15	Cg16	Cg17	Cg18	Cg19	Cg20	Cg21	Cg22	Cg23	Cg24	Cg25	Cg26	Cg27	Cg28		Cg29	
1	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2	5	5	2	2	2	4	3	2	2	1	2	5	5	4	4	4	4	4	94		
2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	39	
3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	83		
4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	95	
5	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1	1	50	
6	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	39
7	3	2	1	3	4	5	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	1	2	69	
8	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	2	4	109	
9	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	88	
10	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	1	2	2	88	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	79	
12	4	3	2	2	3	3	5	2	5	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	5	2	3	4	84	
13	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	47	
14	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	39	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	85	
16	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	50	
17	2	2	2	3	3	3	5	4	2	5	2	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	2	99	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	33	
19	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	35	
20	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	36	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	
22	2	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
23	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	43	
24	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	82	
25	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	42
26	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	92	
27	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	41	
28	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	5	3	2	3	2	2	3	4	1	3	81	
29	5	2	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	120	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	32	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: Gina Romero Miranda

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

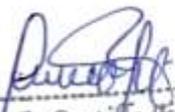
El nombre de mis Variables es: Competencias Gerenciales y Seguridad Ocupacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Lic. Andres A. Castillo Jimenez
NUTRICIONISTA
CNP: 8769

D.N.I 41652588

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Competencias Gerenciales y Seguridad Ocupacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg: Gina Romero Miranda
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Clínico
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Almenara.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable competencias gerenciales y la seguridad ocupacional
Autor:	Romero Miguel (2023) Quispe Jeaneth (2022)

Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de nutrición del hospital Nacional Lima.

4. Soporte teórico:

Las competencias gerenciales abarcan la adquisición en la experiencia laboral de conocimientos, habilidades, conductas y disposiciones necesarios para cumplir con los estándares requeridos por un gerente, permitiéndole llevar a cabo de manera efectiva sus responsabilidades gerenciales y, en consecuencia, contribuir al liderazgo de la gestión de una organización (Sánchez et al., 2020).

La variable seguridad ocupacional se refiere a un conjunto de prácticas y medidas diseñadas para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, cuyo objetivo principal es prevenir accidentes laborales, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo al identificar, evaluar y controlar los riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo (Zambrano, 2022).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Implementación y orientación	Se trata de en cómo las políticas y procedimientos de seguridad se llevan a cabo efectivamente en el lugar de trabajo, se trata de asegurarse de que estos se apliquen de manera coherente y eficaz (Mandowa et al., 2022).
	Actividades y operaciones de servicio	Se refiere a la integración efectiva de las prácticas de seguridad y salud ocupacional en las operaciones cotidianas de una organización, esta integración abarca la incorporación de prácticas de gestión de la seguridad y la salud en las actividades diarias, poniendo un énfasis significativo en la prevención de riesgos y accidentes. Implica la aplicación de métodos avanzados y confiables para la evaluación y el control de riesgos, así como la promoción de una cultura de seguridad en la que todos los empleados participen activamente (Liu, 2022).

	<p>Requisitos legales y verificación</p>	<p>La verificación implica la revisión y confirmación de que estas normativas se están cumpliendo adecuadamente en la práctica, asegurando así un entorno de trabajo seguro y protegiendo a la organización contra posibles acciones legales en caso de incidentes de seguridad y salud (Salguero, 2020).</p>
	<p>Control e información de documentos</p>	<p>Proporciona la capacidad de configurar metadatos para cada documento, asignar un departamento asociado, así como un nivel de prioridad y elementos ISO. Además, registra información específica, ayuda a categorizar y reportar datos, facilita la búsqueda y filtrado de datos para que puedan encontrarse fácilmente en el sistema (Quispe, 2023).</p>
	<p>Planificación</p>	<p>Se refiere al proceso sistemático de identificar, evaluar, controlar y gestionar los riesgos y peligros en un entorno laboral con el objetivo de advertir lesiones y posibles afecciones laborales, al igual que incentivar un entorno laboral óptimo y seguro para cada uno de los trabajadores que son parte de la misma (Jiménez, 2021).</p>
	<p>Dirección</p>	<p>Se refiere a la función de liderazgo y gestión que tiene como objetivo guiar y supervisar la implementación de políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la garantía y salud dentro de una misma empresa, es decir, que la dirección es fundamental para asegurar que se cumplan los lineamientos de seguridad y se promueva un entorno oportuno de trabajo para los mismos colaboradores (Macías, 2019).</p>
	<p>Control</p>	<p>Es un proceso continuo que implica el identificar, analizar y gestionar los riesgos dentro del entorno laboral. De igual manera abarca la gestión frecuente que permite garantizar las herramientas de control que mantengan su efectividad con el tiempo (Sánchez et al., 2022).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable: Competencias Gerenciales elaborado por Chinchay, Carlos mientras que la variable Seguridad Ocupacional fue elaborado por Llerena (2019). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes de acción.	Se formula una planificación prospectiva y estratégica para realizar las actividades de la entidad. Se realiza planes de acción para identificar los problemas de la población que serán materia de inversión. Las metas que se quieren lograr a corto plazo están claramente definidas en el Plan Operativo Institucional de la entidad	4	4	3	
Medios y estrategias de planificación.	El Plan anual de contrataciones obedece a los objetivos del Plan Operativo Institucional Se cuenta con una estructura de costos para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad. Existen espacios y mecanismos a nivel institucional que permitan que todos los trabajadores conozcan las actividades desarrolladas por la entidad.	3	4	4	
Gestión de riesgos.	Se realiza la gestión de riesgos antes de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	<p>La organización de las áreas de la entidad obedece a criterios técnicos y científicos</p> <p>La adecuada organización del área, permite el logro de los objetivos institucionales</p> <p>La organización de la institución obedece a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos</p>	4	3	4	
Administración efectiva del tiempo.	<p>Se realiza un cronograma de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.</p> <p>Se realiza una administración efectiva del tiempo para lograr ejecutar todos los proyectos programados</p> <p>Se cumple con ejecutar todos los proyectos de inversión pública programados anualmente</p>	4	4	4	
Manejo de recursos materiales.	<p>Se cuenta con los recursos financieros necesarios para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.</p> <p>Se cuenta con la capacidad logística para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.</p> <p>Se realiza el manejo de los recursos siguiendo el cronograma de ejecución de las actividades programadas por la entidad</p> <p>Se realizan reuniones periódicas con todas las gerencias involucradas</p>	4	3	4	

	para gestión de proyectos de inversión pública				
Trabajo en equipo.	<p>Se incentiva el trabajo en equipo para la realización de actividades relacionadas a la gestión de proyectos de inversión pública</p> <p>La ejecución de actividades de gestión de proyectos de inversión pública responde a criterios técnicos</p>	4	4	4	
Toma decisiones adecuadas	<p>Las decisiones tomadas por los directivos son adecuadas para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad.</p> <p>Se aplica criterios para la mejora en la toma de decisiones de las autoridades sobre las actividades desarrolladas por la entidad.</p>	4	4	4	
Solución de problemas	<p>Se cuenta con la capacidad para la solución de problemas detectados durante cada una de las actividades de la entidad.</p> <p>Intervienes en forma pacífica cuando surgen conflictos por diferencia de opiniones</p>	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** control
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los niveles de control presentes en los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control Interno	<p>El sistema de control implementado en la municipalidad se realiza a nivel interno</p> <p>El control interno permite detectar y solucionar deficiencias en los procesos desarrollados por la entidad.</p>	4	4	4	
Control Externo	<p>A nivel externo el sistema de control, recoge las necesidades y expectativas de los usuarios</p> <p>Existe la necesidad de sistematizar con mejor criterio el control a nivel externo</p>	4	4	4	
Monitoreo	<p>Los sistemas de monitoreo permiten el logro de las metas.</p> <p>El monitoreo es efectivo en la medida que permite implementar estrategias para superar los problemas que se identifican</p>	3	3	4	

- **Cuarta dimensión:** implementación y operación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los niveles de implementación y operación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura y responsabilidades.	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades	4	3	3	
Medidas de prevención	En el servicio donde labora se le facilitan el equipo adecuado de protección personal Para la eliminación de residuos existen en su servicio, los elementos adecuados para su debido desecho (tachos bolsas diferenciadas).	3	3	4	
Consulta e información	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** actividades y operaciones
Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de actividades y operaciones de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y	4	3	4	

	<p>visualización</p> <p>Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.</p>				
Preparación y respuesta ante emergencias	<p>En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.</p> <p>La Institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.</p> <p>La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora</p>	4	3	4	

- **Sexta dimensión:** requisitos legales

Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de requisitos legales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamentos y normas	<p>La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo</p> <p>La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año</p>	4	3	4	
Salud en el trabajo	<p>La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos</p> <p>La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas</p>	4	3	4	

	ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución				
--	---	--	--	--	--

- **Séptima dimensión:** control e información de documentos

Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de control e información de documentos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	<p>Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados</p> <p>En el servicio donde labora, se producen cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva</p> <p>Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar</p> <p>Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y los que dan cuenta de algún accidente</p> <p>La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo</p>	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ronaro Miranda Ruiz Serrano

Especialidad del validador: Docente... Nutrición Clínica y Higiene Personal y Doméstica en Adultos

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 25 de noviembre del 2023.

Mg. GINA RODMEZI MIRANDA
CIP. 2881-946-370
SUPERVISORA DE PRODUCCIÓN
HOSP. NACIONAL GUILLERMO ALMAYAH IGGOYEN
ESALUD

Firma del Experto validador

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: **José Antonio Gómez La Rosa**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

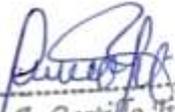
El nombre de mis Variables es: Competencias Gerenciales y Seguridad Ocupacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Lic. Andres A. Castillo Jimenez
NUTRICIONISTA
CNP: 8769

D.N.I 4165258

Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de nutrición del hospital Nacional Lima.

9. Soporte teórico:

Las competencias gerenciales abarcan la adquisición en la experiencia laboral de conocimientos, habilidades, conductas y disposiciones necesarios para cumplir con los estándares requeridos por un gerente, permitiéndole llevar a cabo de manera efectiva sus responsabilidades gerenciales y, en consecuencia, contribuir al liderazgo de la gestión de una organización (Sánchez et al., 2020).

La variable seguridad ocupacional se refiere a un conjunto de prácticas y medidas diseñadas para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, cuyo objetivo principal es prevenir accidentes laborales, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo al identificar, evaluar y controlar los riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo (Zambrano, 2022).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Implementación y orientación	Se trata de en cómo las políticas y procedimientos de seguridad se llevan a cabo efectivamente en el lugar de trabajo, se trata de asegurarse de que estos se apliquen de manera coherente y eficaz (Mandowa et al., 2022).
	Actividades y operaciones de servicio	Se refiere a la integración efectiva de las prácticas de seguridad y salud ocupacional en las operaciones cotidianas de una organización, esta integración abarca la incorporación de prácticas de gestión de la seguridad y la salud en las actividades diarias, poniendo un énfasis significativo en la prevención de riesgos y accidentes. Implica la aplicación de métodos avanzados y confiables para la evaluación y el control de riesgos, así como la promoción de una cultura de seguridad en la que todos los empleados participen activamente (Liu, 2022).

	<p>Requisitos legales y verificación</p>	<p>La verificación implica la revisión y confirmación de que estas normativas se están cumpliendo adecuadamente en la práctica, asegurando así un entorno de trabajo seguro y protegiendo a la organización contra posibles acciones legales en caso de incidentes de seguridad y salud (Salguero, 2020).</p>
	<p>Control e información de documentos</p>	<p>Proporciona la capacidad de configurar metadatos para cada documento, asignar un departamento asociado, así como un nivel de prioridad y elementos ISO. Además, registra información específica, ayuda a categorizar y reportar datos, facilita la búsqueda y filtrado de datos para que puedan encontrarse fácilmente en el sistema (Quispe, 2023).</p>
	<p>Planificación</p>	<p>Se refiere al proceso sistemático de identificar, evaluar, controlar y gestionar los riesgos y peligros en un entorno laboral con el objetivo de advertir lesiones y posibles afecciones laborales, al igual que incentivar un entorno laboral óptimo y seguro para cada uno de los trabajadores que son parte de la misma (Jiménez, 2021).</p>
	<p>Dirección</p>	<p>Se refiere a la función de liderazgo y gestión que tiene como objetivo guiar y supervisar la implementación de políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la garantía y salud dentro de una misma empresa, es decir, que la dirección es fundamental para asegurar que se cumplan los lineamientos de seguridad y se promueva un entorno oportuno de trabajo para los mismos colaboradores (Macías, 2019).</p>
	<p>Control</p>	<p>Es un proceso continuo que implica el identificar, analizar y gestionar los riesgos dentro del entorno laboral. De igual manera abarca la gestión frecuente que permite garantizar las herramientas de control que mantengan su efectividad con el tiempo (Sánchez et al., 2022).</p>

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable: Competencias Gerenciales elaborado por Chinchay, Carlos mientras que la variable Seguridad Ocupacional fue elaborado por Llerena (2019). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes de acción.	Se formula una planificación prospectiva y estratégica para realizar las actividades de la entidad. Se realiza planes de acción para identificar los problemas de la población que serán materia de inversión. Las metas que se quieren lograr a corto plazo están claramente definidas en el Plan Operativo Institucional de la entidad	4	4	3	
Medios y estrategias de planificación.	El Plan anual de contrataciones obedece a los objetivos del Plan Operativo Institucional Se cuenta con una estructura de costos para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad. Existen espacios y mecanismos a nivel institucional que permitan que todos los trabajadores conozcan las actividades desarrolladas por la entidad.	3	4	4	
Gestión de riesgos.	Se realiza la gestión de riesgos antes de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	<p>La organización de las áreas de la entidad obedece a criterios técnicos y científicos</p> <p>La adecuada organización del área, permite el logro de los objetivos institucionales</p> <p>La organización de la institución obedece a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos</p>	4	3	4	
Administración efectiva del tiempo.	<p>Se realiza un cronograma de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.</p> <p>Se realiza una administración efectiva del tiempo para lograr ejecutar todos los proyectos programados</p> <p>Se cumple con ejecutar todos los proyectos de inversión pública programados anualmente</p>	4	4	4	
Manejo de recursos materiales.	<p>Se cuenta con los recursos financieros necesarios para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.</p> <p>Se cuenta con la capacidad logística para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.</p> <p>Se realiza el manejo de los recursos siguiendo el cronograma de ejecución de las actividades programadas por la entidad</p> <p>Se realizan reuniones periódicas con todas las gerencias involucradas</p>	4	3	4	

	para gestión de proyectos de inversión pública				
Trabajo en equipo.	<p>Se incentiva el trabajo en equipo para la realización de actividades relacionadas a la gestión de proyectos de inversión pública</p> <p>La ejecución de actividades de gestión de proyectos de inversión pública responde a criterios técnicos</p>	4	4	4	
Toma decisiones adecuadas	<p>Las decisiones tomadas por los directivos son adecuadas para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad.</p> <p>Se aplica criterios para la mejora en la toma de decisiones de las autoridades sobre las actividades desarrolladas por la entidad.</p>	4	4	4	
Solución de problemas	<p>Se cuenta con la capacidad para la solución de problemas detectados durante cada una de las actividades de la entidad.</p> <p>Intervienes en forma pacífica cuando surgen conflictos por diferencia de opiniones</p>	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** control
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los niveles de control presentes en los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control Interno	<p>El sistema de control implementado en la municipalidad se realiza a nivel interno</p> <p>El control interno permite detectar y solucionar deficiencias en los procesos desarrollados por la entidad.</p>	4	4	4	
Control Externo	<p>A nivel externo el sistema de control, recoge las necesidades y expectativas de los usuarios</p> <p>Existe la necesidad de sistematizar con mejor criterio el control a nivel externo</p>	4	4	4	
Monitoreo	<p>Los sistemas de monitoreo permiten el logro de las metas.</p> <p>El monitoreo es efectivo en la medida que permite implementar estrategias para superar los problemas que se identifican</p>	3	3	4	

- **Cuarta dimensión:** implementación y operación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los niveles de implementación y operación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura y responsabilidades.	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades	4	3	3	
Medidas de prevención	En el servicio donde labora se le facilitan el equipo adecuado de protección personal Para la eliminación de residuos existen en su servicio, los elementos adecuados para su debido desecho (tachos bolsas diferenciadas).	3	3	4	
Consulta e información	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** actividades y operaciones
Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de actividades y operaciones de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y	4	3	4	

	<p>visualización</p> <p>Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.</p>				
Preparación y respuesta ante emergencias	<p>En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.</p> <p>La Institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.</p> <p>La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora</p>	4	3	4	

- **Sexta dimensión:** requisitos legales

Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de requisitos legales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamentos y normas	<p>La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo</p> <p>La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año</p>	4	3	4	
Salud en el trabajo	<p>La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos</p> <p>La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas</p>	4	3	4	

	ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución				
--	---	--	--	--	--

- **Séptima dimensión:** control e información de documentos

Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de control e información de documentos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	<p>Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados</p> <p>En el servicio donde labora, se producen cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva</p> <p>Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar</p> <p>Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y los que dan cuenta de algún accidente</p> <p>La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo</p>	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gómez La Rosa José Antonio.

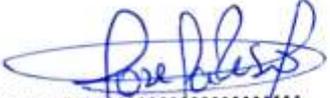
Especialidad del validador: Docente

25 de noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado



Lic. José Antonio Gómez La Rosa
C.N.P. 6099
SERVICIO DE NUTRICIÓN
HOSP. NAC. GUTLLERMO ALMENARA I.

Firma del Experto validador

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg : Ruth Mary Toledo Purguaya

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

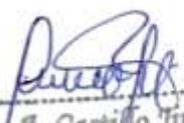
El nombre de mis Variables es: Competencias Gerenciales y Seguridad Ocupacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Lic. Andres A. Castillo Jimenez
NUTRICIONISTA
CNP: 8769

D.N.I 41652588

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Competencias Gerenciales y Seguridad Ocupacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ruth Mary Toledo Purguaya
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Clinico
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Almenara
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable competencias gerenciales y la seguridad ocupacional
Autor:	Romero Miguel (2023) Quispe Jeaneth (2022)

Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de nutrición del hospital Nacional Lima.

14. **Soporte teórico:**

Las competencias gerenciales abarcan la adquisición en la experiencia laboral de conocimientos, habilidades, conductas y disposiciones necesarios para cumplir con los estándares requeridos por un gerente, permitiéndole llevar a cabo de manera efectiva sus responsabilidades gerenciales y, en consecuencia, contribuir al liderazgo de la gestión de una organización (Sánchez et al., 2020).

La variable seguridad ocupacional se refiere a un conjunto de prácticas y medidas diseñadas para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, cuyo objetivo principal es prevenir accidentes laborales, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo al identificar, evaluar y controlar los riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo (Zambrano, 2022).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Implementación y orientación	Se trata de en cómo las políticas y procedimientos de seguridad se llevan a cabo efectivamente en el lugar de trabajo, se trata de asegurarse de que estos se apliquen de manera coherente y eficaz (Mandowa et al., 2022).
	Actividades y operaciones de servicio	Se refiere a la integración efectiva de las prácticas de seguridad y salud ocupacional en las operaciones cotidianas de una organización, esta integración abarca la incorporación de prácticas de gestión de la seguridad y la salud en las actividades diarias, poniendo un énfasis significativo en la prevención de riesgos y accidentes. Implica la aplicación de métodos avanzados y confiables para la evaluación y el control de riesgos, así como la promoción de una cultura de seguridad en la que todos los empleados participen activamente (Liu, 2022).

	<p>Requisitos legales y verificación</p>	<p>La verificación implica la revisión y confirmación de que estas normativas se están cumpliendo adecuadamente en la práctica, asegurando así un entorno de trabajo seguro y protegiendo a la organización contra posibles acciones legales en caso de incidentes de seguridad y salud (Salguero, 2020).</p>
	<p>Control e información de documentos</p>	<p>Proporciona la capacidad de configurar metadatos para cada documento, asignar un departamento asociado, así como un nivel de prioridad y elementos ISO. Además, registra información específica, ayuda a categorizar y reportar datos, facilita la búsqueda y filtrado de datos para que puedan encontrarse fácilmente en el sistema (Quispe, 2023).</p>
	<p>Planificación</p>	<p>Se refiere al proceso sistemático de identificar, evaluar, controlar y gestionar los riesgos y peligros en un entorno laboral con el objetivo de advertir lesiones y posibles afecciones laborales, al igual que incentivar un entorno laboral óptimo y seguro para cada uno de los trabajadores que son parte de la misma (Jiménez, 2021).</p>
	<p>Dirección</p>	<p>Se refiere a la función de liderazgo y gestión que tiene como objetivo guiar y supervisar la implementación de políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la garantía y salud dentro de una misma empresa, es decir, que la dirección es fundamental para asegurar que se cumplan los lineamientos de seguridad y se promueva un entorno oportuno de trabajo para los mismos colaboradores (Macías, 2019).</p>
	<p>Control</p>	<p>Es un proceso continuo que implica el identificar, analizar y gestionar los riesgos dentro del entorno laboral. De igual manera abarca la gestión frecuente que permite garantizar las herramientas de control que mantengan su efectividad con el tiempo (Sánchez et al., 2022).</p>

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable: Competencias Gerenciales elaborado por Chinchay, Carlos mientras que la variable Seguridad Ocupacional fue elaborado por Llerena (2019). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes de acción.	Se formula una planificación prospectiva y estratégica para realizar las actividades de la entidad. Se realiza planes de acción para identificar los problemas de la población que serán materia de inversión. Las metas que se quieren lograr a corto plazo están claramente definidas en el Plan Operativo Institucional de la entidad	4	4	3	
Medios y estrategias de planificación.	El Plan anual de contrataciones obedece a los objetivos del Plan Operativo Institucional Se cuenta con una estructura de costos para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad. Existen espacios y mecanismos a nivel institucional que permitan que todos los trabajadores conozcan las actividades desarrolladas por la entidad.	3	4	4	
Gestión de riesgos.	Se realiza la gestión de riesgos antes de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	<p>La organización de las áreas de la entidad obedece a criterios técnicos y científicos</p> <p>La adecuada organización del área, permite el logro de los objetivos institucionales</p> <p>La organización de la institución obedece a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos</p>	4	3	4	
Administración efectiva del tiempo.	<p>Se realiza un cronograma de la ejecución de las actividades desarrolladas por la entidad.</p> <p>Se realiza una administración efectiva del tiempo para lograr ejecutar todos los proyectos programados</p> <p>Se cumple con ejecutar todos los proyectos de inversión pública programados anualmente</p>	4	4	4	
Manejo de recursos materiales.	<p>Se cuenta con los recursos financieros necesarios para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.</p> <p>Se cuenta con la capacidad logística para la ejecución de las actividades programadas por la entidad.</p> <p>Se realiza el manejo de los recursos siguiendo el cronograma de ejecución de las actividades programadas por la entidad</p> <p>Se realizan reuniones periódicas con todas las gerencias involucradas</p>	4	3	4	

	para gestión de proyectos de inversión pública				
Trabajo en equipo.	<p>Se incentiva el trabajo en equipo para la realización de actividades relacionadas a la gestión de proyectos de inversión pública</p> <p>La ejecución de actividades de gestión de proyectos de inversión pública responde a criterios técnicos</p>	4	4	4	
Toma decisiones adecuadas	<p>Las decisiones tomadas por los directivos son adecuadas para cada una de las actividades desarrolladas por la entidad.</p> <p>Se aplica criterios para la mejora en la toma de decisiones de las autoridades sobre las actividades desarrolladas por la entidad.</p>	4	4	4	
Solución de problemas	<p>Se cuenta con la capacidad para la solución de problemas detectados durante cada una de las actividades de la entidad.</p> <p>Intervienes en forma pacífica cuando surgen conflictos por diferencia de opiniones</p>	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** control
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los niveles de control presentes en los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Control Interno	<p>El sistema de control implementado en la municipalidad se realiza a nivel interno</p> <p>El control interno permite detectar y solucionar deficiencias en los procesos desarrollados por la entidad.</p>	4	4	4	
Control Externo	<p>A nivel externo el sistema de control, recoge las necesidades y expectativas de los usuarios</p> <p>Existe la necesidad de sistematizar con mejor criterio el control a nivel externo</p>	4	4	4	
Monitoreo	<p>Los sistemas de monitoreo permiten el logro de las metas.</p> <p>El monitoreo es efectivo en la medida que permite implementar estrategias para superar los problemas que se identifican</p>	3	3	4	

- **Cuarta dimensión:** implementación y operación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los niveles de implementación y operación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura y responsabilidades.	La institución cuenta con un protocolo de seguridad adecuado y eficiente Ante un acontecimiento de emergencia con los trabajadores la institución ejerce sus responsabilidades	4	3	3	
Medidas de prevención	En el servicio donde labora se le facilitan el equipo adecuado de protección personal Para la eliminación de residuos existen en su servicio, los elementos adecuados para su debido desecho (tachos bolsas diferenciadas).	3	3	4	
Consulta e información	Se realizan temporalmente reuniones de consulta e información en seguridad y salud en el trabajo El comité de seguridad y salud en el trabajo está conformado por personal capacitado	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** actividades y operaciones
Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de actividades y operaciones de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El protocolo de seguridad se encuentra al alcance del trabajador, en cuanto a su conocimiento y	4	3	4	

	<p>visualización</p> <p>Cuando se adquiere algún equipo nuevo se programa la capacitación sobre el manejo y los riesgos o peligros que pueda ocasionar.</p>				
Preparación y respuesta ante emergencias	<p>En la institución hay una brigada para actuar en casos de emergencia: incendios, evacuaciones y primeros auxilios.</p> <p>La Institución ha elaborado algún plan de emergencia para responder ante situaciones de emergencia.</p> <p>La institución capacita e informa a sus colaboradores sobre riesgos o enfermedades ocupacionales que pudiera ocurrir en el servicio donde labora</p>	4	3	4	

- **Sexta dimensión:** requisitos legales

Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de requisitos legales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamentos y normas	<p>La institución pone al alcance de los colaboradores, los reglamentos y normativas en seguridad y salud en el trabajo</p> <p>La institución programa exámenes médicos a sus trabajadores por lo menos 2 veces al año</p>	4	3	4	
Salud en el trabajo	<p>La empresa ha socializado las razones por las que se realizan estos exámenes médicos periódicos</p> <p>La participación de los colaboradores en las evaluaciones médicas</p>	4	3	4	

	ocupacionales tiene carácter obligatorio y es controlado por la institución				
--	---	--	--	--	--

- **Séptima dimensión:** control e información de documentos

Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de control e información de documentos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	<p>Se evalúa periódicamente el protocolo de seguridad en la empresa y se informan los resultados</p> <p>En el servicio donde labora, se producen cambios en algún procedimiento como consecuencia de alguna acción correctiva</p> <p>Cuando ocurre un accidente laboral, se generan reportes referentes que ayudan a prevenir una nueva ocurrencia similar</p> <p>Son accesibles los reportes sobre seguridad ocupacional y los que dan cuenta de algún accidente</p> <p>La institución pone en conocimiento a sus colaboradores las posibles enfermedades ocupacionales y probables causas de accidentes laborales a las que está expuesto en su trabajo</p>	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ruth Mary Toledo Ruzgaya.....

Especialidad del validador: Docente Mg. Gestión de los servicios de la salud.

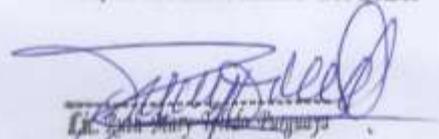
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 25 de noviembre del 2023.



Ruth Mary Toledo Ruzgaya
CNP. 1344
SERVICIO DE NUTRICION
RED ASISTENCIAL ALMENARA-ESSALUD

Firma del Experto validador