



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Administración estratégica y responsabilidad social en las  
competencias profesionales del personal de enfermería del  
Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Mgtr. Bustamante Vilcatoma, Rosa Miriam (ORCID: 0000-0001-9281-

**ASESOR:**

Dr. Mendo Mechan, Javier Martin (ORCID:0000-0002-6285-0858)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mis hijos Stephano y Solange por ser el motor de mi vida, a mis padres por ser quienes me han impulsado a ser mejor profesional y mejor ser humano.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a las colegas, asesores, docentes, directivos e instituciones que me han brindado todo el apoyo para que se realice la presente investigación.

A mis Padres por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes siempre me han incentivado a seguir avanzando.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. PROPUESTA	43
REFERENCIAS	46
ANEXOS	53

## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la Variable administración Estratégica	16
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable responsabilidad social	17
Tabla 3	Matriz de Operacionalización de la variable competencias profesionales	17
Tabla 4	Escalas y baremos de la variable administración Estratégica	18
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable responsabilidad social	19
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable competencias profesionales	19
Tabla 7	Validez de los cuestionarios de administración estratégica, responsabilidad social y competencias profesionales	20
Tabla 8	Confiabilidad de la variable administración estratégica	20
Tabla 9	Confiabilidad de la variable responsabilidad social	20
Tabla 10	Confiabilidad de la variable competencias profesionales	20
Tabla 11	Distribución de niveles de Administración Estratégica	22
Tabla 12	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable administración estratégica	22
Tabla 13	Distribución de niveles de la variable responsabilidad social	23
Tabla 14	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable responsabilidad social	24
Tabla 15	Distribución de niveles de Competencias profesionales	25
Tabla 16	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable competencias profesionales	26
Tabla 17	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales	27

Tabla 18	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales	27
Tabla 19	Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales	28
Tabla 20	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales	28
Tabla 21	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales	29
Tabla 22	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva	29
Tabla 23	Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva	30
Tabla 24	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva	30
Tabla 25	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental	31
Tabla 26	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental	31
Tabla 27	Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental	32
Tabla 28	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental	32

Tabla 29	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal	33
Tabla 30	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal	33
Tabla 31	Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal	34
Tabla 32	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal	34

## Índice de figuras

Figura 1	Distribución de niveles de Administración Estratégica	22
Figura 2	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable administración estratégica	23
Figura 3	Distribución de niveles de la variable responsabilidad social	24
Figura 4	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable responsabilidad social	25
Figura 5	Distribución de niveles de Competencias profesionales	25
Figura 6	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable competencias profesionales	26



## Resumen

El estudio titulado Administración estratégica y responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020; tuvo como objetivo establecer la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. El enfoque fue cuantitativo, el tipo de investigación es básica y se enmarca en un diseño correlacional-causal y en cuanto a la población se establece en 100 profesionales de enfermería. La técnica utilizada es la encuesta, y para la recolección de datos se ha utilizado como instrumento el cuestionario. En cuanto a la confiabilidad, se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para las tres variables y confiabilidad fue de 0,945 estableciéndose alta confiabilidad, la confiabilidad de la variable responsabilidad social fue de 0,930 estableciéndose alta confiabilidad y de la variable competencias profesionales fue de 0,944 estableciéndose alta confiabilidad. La investigación concluyó que la administración estratégica y la responsabilidad social influye significativamente en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020; debido a que el modelo propuesto explica el 53.5% de la variable dependiente competencias profesionales.

*Palabras clave:* Administración, estratégica, responsabilidad, competencias, profesionales.

## **Abstract**

The study entitled Strategic management and social responsibility in the professional competencies of the nursing staff of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital, 2020; the objective was to establish the incidence of strategic management and social responsibility in the professional competences of the nursing staff of the Edgardo National Hospital Rebagliati Martins, 2020. The approach was quantitative, the type of research is basic and is framed in a correlational-causal design and in terms of the population, it is established in 100 nursing professionals. The technique used is the survey, and the questionnaire has been used as an instrument for data collection. Regarding reliability, the reliability of Cronbach's Alpha was performed for the three variables and reliability was 0,945, establishing high reliability, the reliability of the social responsibility variable was 0,930, establishing high reliability, and the professional skills variable was 0,944, establishing high reliability. The research concluded that strategic management and social responsibility significantly influence the professional competencies of the nursing staff of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital, 2020; because the proposed model explains 53,5% of the dependent variable professional skills.

*Keywords:* Strategic, management, responsibility, professional, skills.

## Resumo

O estudo intitulado Gestão estratégica e responsabilidade social nas competências profissionais da equipe de enfermagem do Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020; objetivou estabelecer a incidência da gestão estratégica e da responsabilidade social nas competências profissionais da equipe de enfermagem do Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. A abordagem foi quantitativa, o tipo de pesquisa é básica e se enquadra em um desenho correlacional-causal. para a população, é estabelecido em 100 profissionais de enfermagem. A técnica utilizada é a survey, e o questionário tem sido utilizado como instrumento de coleta de dados. Em relação à confiabilidade, a confiabilidade do Alfa de Cronbach foi realizada para as três variáveis e a confiabilidade foi de 0,945, estabelecendo alta confiabilidade, a confiabilidade da variável responsabilidade social foi de 0,930, estabelecendo alta confiabilidade, e a variável habilidades profissionais foi de 0,944 estabelecendo alta confiabilidade. A pesquisa concluiu que a gestão estratégica e a responsabilidade social influenciam significativamente as competências profissionais da equipe de enfermagem do Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020; porque o modelo proposto explica 53,5% da variável dependente competências profissionais.

Palavras-chave: Administração, estratégia, responsabilidade, competências, profissionais.

## I. INTRODUCCIÓN

En relación a la salud se establece que viene a ser la condición de bienestar físico, mental y aspecto social de los seres humanos los cuales está sujeta, además de las condiciones biológicas individuales, a diversas condicionantes como el estilo de vida y el contexto, es por ello que los factores de gestión, factores administrativos y la efectividad de las competencias profesionales de las enfermeras es muy importante y contemplan factores educacionales, promocionales, preventivos y más aún que el recuperativo; tal como lo establece la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que garantiza el ofrecimiento de profesionales con competencia de acuerdo a los usuarios que presentan exigencias (Minsa, 2018).

Se han observado situaciones con falta de responsabilidad social en las instituciones de salud con un enfoque de servicio a la comunidad en la que se presentan responsabilidades en cuidado, prevenciones y promociones en la salud esto ha generado que se convirtieran en responsabilidad social en el ámbito de la salud y este es un claro ejemplo que no existe el seguimiento que deben tener los pacientes que presentan diferentes soluciones (Santibáñez, 2017). Así mismo, las enfermeras destacaron cuestiones como la falta de confianza en las competencias obtenidas, deficiencia en la autonomía laboral, falta de poder de decisión, ausencia de autonomía para utilizar sus conocimientos y predominio de las opiniones de los médicos, lo que tuvo efectos disuasorios en los esfuerzos de las enfermeras para lograr la promoción personal (Farokhzadian, Nayeri y Borhani, 2015).

Al respecto de la responsabilidad social es menester fomentar que la población interiorice, mediante la educación, promoción y prevención de la salud, los principales conocimientos sobre esta enfermedad, que conlleven al cambio de actitudes que traigan consigo la disminución de la morbi-mortalidad debido a esta causa. Es aquí donde cabe resaltar las funciones del profesional del mundo médico, quienes tienen a su cargo el desarrollo de actividades preventivo.

En la institución hospitalaria del servicio de Pediatría se cuenta con 5 áreas, que son emergencia pediátrica, UCI pediátrica, Clínica pediátrica, Oncohematología Pediátrica y cirugía pediátrica, en las cuales cada servicio presenta problemas en el servicio de enfermería, ya que no se cumple con los estándares requeridos en competencias profesionales por lo que, por ejemplo: El servicio de Oncohematología Pediátrica atiende 32 pacientes y solo se cuenta con 4 enfermeras en toda la sala,

teniendo que atender cada enfermera 8 pacientes y que ahora siendo un problema mundial el tema del Covid 19, la institución ha priorizado la atención a pacientes con Covid 19, dejando de lado la priorización de atención de pacientes oncohematológicos, entre otros. Lo que ha conllevado al extremo de atender cada enfermera 12 a 16 pacientes por enfermera y hasta teniendo problemas de falta de personal, falta de equipos (Termómetros digitales, equipo de resucitador y otros), falta de medicinas para pacientes, falta de equipo de vestir de protección (gorros, botas, mascarillas, guantes), a esto se une la carga laboral para el personal, el estrés del trabajo y el miedo del personal de trabajar con pacientes con falta de equipos de indumentaria lo que todo esto conlleva a problemas de falta de responsabilidad social de parte de las instituciones y del profesional del área de enfermería en la prevención en distintas áreas de salud.

La justificación teórica de la variable administración estratégica se ve sustentada en David y David (2017) establecieron en dimensiones planeación, institución, motivación, administración de personal y control; en cuanto a la variable responsabilidad social tiene sustento teórico en Turker (2009) estableció las dimensiones responsabilidad laboral, transparencia, sostenibilidad, calidad asistencial y en cuanto a la variable competencias profesionales del personal de enfermería sustentadas en Napanga (2020) dimensionó en capacidades cognitivas, capacidades procedimentales y capacidades actitudinales. En relación a la justificación práctica, el conocer los niveles de administración estratégica, responsabilidad social y competencias profesionales permitirá dar alternativas de solución a la propuesta que se presenta en la investigación y beneficia al personal de enfermería del hospital. Para las justificaciones metodológicas para los presentes estudios se establece la correlación causal de las variables, la validación de contenidos de la variable. Además, establece la fiabilidad de las variables administración estratégica, responsabilidad social y competencias profesionales.

La discusión principal fue ¿Cuál es la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020? Los problemas específicos fueron: PE1. ¿Cuál es la influencia de la administración estratégica y responsabilidades sociales en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional

Edgardo Rebagliati Martins, 2020? PE2. ¿Cuál es la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020? PE3. ¿Cuál es la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020?

En cuanto la hipótesis general Existe influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. Sobre teorías explícitas: H1. Existe influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. H2. Existe influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. H3. Existe influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

En cuanto El objetivo general, Determinar si la administración estratégica y la responsabilidad social influye en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. En cuanto a objetivos explícitos: OE1. Establecer la influencia de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. OE2. Identificar la influencia de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020. OE3. Describir la influencia de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, Oldland, Botti, Hutchinson y Redley (2020) realizaron el estudio donde el objetivo fue establecer la validez de contenido de un marco de práctica profesional de las responsabilidades del enfermero por la calidad de la atención. El marco de siete dominios para describir las responsabilidades de las enfermeras por la calidad de la atención médica tiene validez de contenido y proporciona la base para un instrumento para determinar las creencias de las enfermeras sobre sus responsabilidades en la calidad de las atenciones médicas. El estudio del futuro, requiere de coherencia entre las creencias de las enfermeras y las expectativas profesionales y organizativas de las responsabilidades de las enfermeras para salvaguardar la calidad de las atenciones médicas, y para medir el cambio en las percepciones de las responsabilidades como resultado de las intervenciones.

Karami, Farokhzadian y Foroughameri (2017) investigaron sobre Competencia profesional y compromiso organizacional de las enfermeras. Este estudio se realizó para evaluar las competencias profesionales de las enfermeras y sus compromisos organizacionales, así como la relación entre estos dos conceptos. Se encontró relación significativa de las competencias profesionales con los compromisos organizacionales. Existieron diferencias significativas entre las competencias profesionales en funciones del estado civil y las experiencias laborales. Concluyó que destacaron que las profesionales de enfermería debían demostrar competencias y comprometidas con sus organizaciones. El desarrollo de las competencias profesionales y los compromisos organizacionales son estrategias, pero no son fáciles. Se sugieren que los líderes de los recursos humanos sigan estrategias adecuadas para la mejora de las competencias profesionales y los compromisos organizacionales del personal de enfermeras. Es necesario realizar estudios más completos para explorar el estado y las brechas en las gestiones de recursos humanos de salud en diferentes culturas y contextos.

Tironi, Bernardino, Haddad, Nimtz, Torres y Peres (2018) investigó sobre asignaciones y competencias de los líderes de enfermería: una investigación exploratoria descriptiva. Identificar los atributos y competencias de los líderes de enfermería en los hospitales. Los resultados fueron: representación, gestión de

cuidados de enfermeras, gestiones de recurso humano y docencias. La habilidad que se mantuvo más adelante en el análisis de contenidos; manejos de conflicto, liderazgos, tomas de decisiones y política. Concluyó que, aunque las investigaciones se llevaron a cabo en hospitales universitarios, la asignación y competencias más frecuentes de los líderes se relacionan con las dimensiones gerenciales en detrimento de la dimensión docente e investigadora.

Meyenberg (2015) investigó sobre el desarrollo de competencias gerenciales de enfermería: lineamientos para servicios de educación continua. Desarrollar pautas de educación continua para el desarrollo de competencias gerenciales de enfermería junto con los miembros. El resultado presenta las posibles discusiones de las demandas y dificultades en los desarrollos de competencias de gestión de enfermería en las organizaciones hospitalarias y diseñar colectivamente una guía. Concluyó que la investigación acción contribuyó a la producción de conocimiento, constatando las necesidades y las importancias de cambiar los procesos educativos y las evaluaciones, con base en metodología e instrumento para los desarrollos profesionales de acuerdo con la política de recursos humanos y las políticas organizacionales contemporánea.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Del Carmen (2019) investigó sobre la administración estratégica con el fin de mejorar la naturaleza de la atención médica, concluyó que, en la nación, a través del uso de la estrategia de cobertura de salud, se ha podido concebir lograr logros significativos, apareciendo, no obstante, una influencia deficiente en el acceso conveniente y el cumplimiento de los requisitos. necesidades de bienestar de un aspecto significativo de la población. las dificultades venideras incorporan esfuerzos para incluir y explicar a los diferentes animadores, en el emprendimiento de reestructurar las medidas de consideración, fortaleciendo el componente moral de su trabajo, así como avanzando el interés público en el marco de un bienestar de primera categoría, que permita una exitosa y conveniente ingreso a las administraciones de bienestar; se abstiene de recibir medidas que lleguen a todo el marco de bienestar, guiadas por una visión común e impulsadas por los responsables de su dirección y administración.

Alarcón y Astañague (2018) investigaron sobre la calidad de vida y las competencias profesionales. Los resultados muestran que el 44,4% del personal de enfermería del Hospital Goyeneche es ciertamente capaz y tiene un grado



fantástico de satisfacción personal. Se presume que la naturaleza de la vida laboral y el grado de ejecución presentan una relación fáctica destacable ( $p < 0,05$ ) Existe aspecto que dentro de las distintas medidas evaluadas que deben mejorarse para construir la naturaleza del cuidado.

Oré (2017) investigó sobre gestión administrativa y desempeño laboral en un hospital de Essalud, encontró que las prácticas de gestión de la calidad y desempeño organizacional existe una relación inmediata y crítica ( $r = 0,803$  y  $p < 0,05$ ). Desde el punto de vista de los especialistas y supervisores de la clínica médica, la variable presentación autorizada se denomina ordinaria (66,7% y 60%, por separado), logrando una calificación de normalidad de 65,1% entre especialistas y jefes. Un número excesivo de calificativos igual de excelente ejecución (9,3%). La visión de los especialistas y administradores de la variable ejecución jerárquica es relativamente comparable en las tres capacidades, bolsa habitual y buena, prevaleciendo la capacidad de ordinario seguida de baja y buena.

Seguel, Valenzuela y Sanhueza (2015) investigaron "Los atributos del" trabajo "en enfermería, inundado en el universo globalizado de la actualidad contemporánea, según los resultados obtenidos en las diversas distribuciones que aludían al tema. Resultados: 39 investigaciones cumplieron las reglas de incorporación. Los puntos acompañantes reconocieron exámenes "ejercicios realizados por asistentes médico, condiciones laborales en las que trabajan, sexo como condición de marca, resultados de trabajo desordenado y cumplimiento de la ocupación ". Infirió que las capacidades y ejercicios de los expertos de la organización se envían en diferentes campos de la enfermería, con diferentes cumplimientos, pero en numerosos eventos se realizan en condiciones restrictivas, con altas exigencias y estrés, con inspiraciones y responsabilidades.

En cuanto a la variable administración estratégica, David y David (2017, p.5) refirieron que la administración estratégica está definida como arte y las ciencias de formulación, implementación y evaluación de decisiones multidisciplinaria que posibilitan a una institución alcanzando los objetivos. Además, es la capacidad de alcanzar propósitos (Campos y Loza, 2011). Así mismo, las implementaciones de las estrategias requieren que las instituciones establezcan en sus diferentes grados jerárquicos de mandos medios y de líneas u operativo, metas de forma anual o a cortos plazos, elaboren políticas, motiven a sus colaboradores y

asignen recursos que las estrategias creadas puedan que se lleven a cabo (Robbins y DeCenzo, 2009).

La administración estratégica surge de las primeras etapas de los pensamientos administrativos realizados por Taylor y actualmente sus legados son considerados como fundamentales y con referencias obligatorias para cualquier líder debido a que considerando el tiempo, las apreciaciones son actuales (Jáuregui, 2001). Las implementaciones de las estrategias implican el desarrollo de una cultura que apoyen las estrategias, creando estructuras organizacionales efectivas, redirigiendo los esfuerzos del marketing, preparando presupuesto, desarrollo y utilización de los sistemas de informaciones y vinculación de las remuneraciones de los colaboradores a los desempeños organizacionales, análisis de la influencia que tienen la institución en el contexto que se desarrolla (Aguilar, 2013, Beltrán, 2008 y Koontz y Weihrich y Cannice, 2012).

La aplicación de un sistema de control de la administración de controles de las gestiones que alinee objetivos estratégicos y tácticas que permitirá cuantificar y verificar sus desempeños (Campos, 2014). La Planificación Estratégica intenta enfocarse en los destinos factibles a realizar y en qué zona es plausible o no disputar, en correspondencia con las oportunidades y peligros que ofrecen las condiciones (Araque y Cruz, 2014). Por lo tanto, debe asegurarse un grado decente de influencia estratégica para relacionarse con los altos niveles de gestión en el ciclo regulatorio. (Cruz, 2017). En tal sentido la administración estratégica genera ambiente generados por las emociones de los integrantes de un grupo u organizaciones (Recari, 2015).

Las etapas de la administración estratégica, David y David (2017, p.5) refirieron: Los procesos de las administraciones estratégicas constan de tres procesos: formulaciones, implementaciones y evaluaciones de estrategias. Al respecto, Robbins y Coulter (2012) refirieron, "Es un método de seis empresas que incluye organizar, actualizar y evaluar los procedimientos" (p. 242). El paso inicial es el DNI de la misión, las metas y las metodologías actuales de la fundación, son las asociaciones que requieren misión, con sus fines institucionales. En el segundo paso, realizan análisis externo, los líderes realizan análisis externo. En el tercer paso se realizan análisis internos, y se obtiene información relevante de los recursos y

capacidades específicas con que cuenta la institución. En el cuarto paso, se formulan las estrategias y los líderes toman en cuenta el entorno externo, para el diseño de las estrategias que contribuyen al cumplimiento de objetivos. En quinto paso se Implementan las estrategias, es irrelevante la eficacia con las que hayan sido planeadas, lo importante es la implementación de las estrategias. En el sexto paso, se evalúan los resultados para realizar los reajustes necesarios.

En cuanto en la importancia de la Administración estratégica, Robinns y Coulter (2012) refirieron: Es importante por tres razones: (1) Hacen las diferencias en término de los buenos desempeños tienen en una institución. (2) Ayudan a los líderes afrontar los cambios constantes de las circunstancias. (3) Contribuyen a coordinaciones y enfocan los esfuerzos de los colaboradores en lo que son relevantes para las instituciones.

Sobre las funciones de la gerencia, David y David (2017, p.96) refirieron que están divididas en cinco procedimientos básicos: planeación, institución, motivación, administración de personal y control de las actividades. Es relevante evaluar las actividades de planificación estratégica, debido a que la institución debe realizar el aprovechamiento sus fortalezas y mejorar sus debilidades en estas cinco áreas (Stoner, Freeman y Gilbert, 2012).

En cuanto a las dimensiones de administración Estratégica, la dimensión Planeación, David y David (2017) refirieron, “Consisten en toda aquella actividad gerencial relacionada con las preparaciones para más adelante” (p.33).

El único seguro en un futuro de cualquiera de las instituciones son los cambios (Ordoñez, Franco y Freire, 2018), y las planeaciones son los puentes esenciales entre el presente y futuro que aumentan las probabilidades de lograrlos resultados deseados. La planificación son los procesos por el cual (1) se determinan si se debe intentar las tareas, (2) se calculan las maneras más eficaces de lograr las metas deseadas y (3) se hace preparativo para el vencimiento de las dificultades inesperada con recursos correctos.

La dimensión institución, David y David (2017) refirieron, “incorpora todos los ejercicios administrativos que producen una estructura de emprendimientos y conexiones de autoridad, por ejemplo, plan de autoridad, especialización y conjunto esperado de responsabilidades, determinaciones de trabajo, nivel de control, solidaridad de orden, coordinación, plan y examen de ocupación” (p.60).

Los propósitos de las instituciones son obtener esfuerzos coordinados para la definición de las actividades y las relaciones de subordinaciones. Organizando que significan definiciones quiénes harán qué y quién le reportará a quién (Gallardo, 2012).

Hay una forma incontable de ejemplos en las historias de Establecimientos eficientes que han luchado eficazmente contra numerosos cimientos más arraigados, pero menos coordinados, que algunos han aplastado en ocasiones. Una organización eficiente en su mayor parte ha estimulado a pioneros y colegas que están enfocados en el logro de la fundación. En una base eficiente, las asignaciones de activos son más convincentes y sus usos son más competentes que en una desordenada. (Hurtado, 2011).

Las funciones de las instituciones de las administraciones se componen de tres actividades con secuencia: subdividir las actividades en posiciones de trabajos, combinación del puesto para formar departamento y hacer delegación de autoridades. Subdividiendo tareas en puesto de trabajos requieren el desarrollo a descripción y especificación. Esta herramienta deja claramente con los colaboradores y los líderes en qué consisten cada puesto de trabajo.

Sobre la dimensión motivación, David y David (2017) refirió que son los procesos que influyen en las personas para cumplir con determinados objetivos. Las metas, estrategias y las políticas presentan poca posibilidad de éxitos si los líderes y colaboradores no están motivados para la implementación de las estrategias formuladas.

En cuanto a la dimensión administración del personal, David y David (2017) refirieron que las responsabilidades de recursos humanos, como administración de remuneraciones, prestaciones a los colaboradores, entrevista, contrataciones, despidos, capacitaciones, desarrollos administrativos, seguridades de los

colaboradores, acciones afirmativas y relaciones del sindicato. Incluyen actividades como reclutamientos, entrevista y examen de selección, orientaciones, capacitaciones y entrenamientos, desarrollos de personal, seguridad e higiene, evaluaciones, recompensas, disciplina, promociones, transferencias, separaciones y liquidaciones de colaboradores, así como la administración de las relaciones en el sindicato.

Sobre la dimensión control, David y David (2017) manifestaron que las responsabilidades de control están orientadas al afirmar que el resultado obtenido sea coherente que se han proyectado. Las áreas estratégicas abarcan controles de calidad, controles financieros, controles en ventas, controles de inventario, controles de gasto, análisis de varianza, recompensa y sanción. Todos los directivos de una organización tienen obligaciones de control, por ejemplo, liderar evaluaciones de ejecución y aplicar las medidas estratégicas para limitar las fallas. Estas capacidades son extremadamente importantes, particularmente para la evaluación exitosa de la técnica. (Griffin, 2011). Los controles constan de cuatro pasos fundamentales y estos son: (1) Establecen estándares de desempeños, (2) Medición de los desempeños individuales y organizacional, (3) Comparando los desempeños reales con los estándares de desempeño establecido, (4) Toma de decisiones.

En cuanto a la importancia, Munch (2010) y Arano, Espinosa y Arroyo, (2011) manifestó que las administraciones estratégicas son relevantes para cualquier institución social para garantizar la competitividad del mundo.

Existen 3 tipos de control, el que se realiza cuando inician las acciones, el control que coincide con los desarrollos de las actividades y los controles de retroalimentación para la realización de futuras actividades (Welsh, Hilton y Gordon, 2009). Así mismo, Chiliquinga (2013) manifestó que existen cuatro factores durante los procesos de control, el tiempo, el costo, la calidad y la cantidad. Al respecto, Evans y Lindsay (2010) fueron denominados los métodos de control.

En cuanto a la variable responsabilidad social, puede ser definida de la siguiente manera: La responsabilidad social de la institución abarcan la expectativa económica, legal, ética y discrecional que las sociedades tiene de las organizaciones en un momento dado en el tiempo (Turker, 2009). Es el campo de estudio que investiga la influencia que puede tener los socios dentro de una

fundación, para aplicar importantes mejoras en beneficio de los establecimientos. Son los arreglos de información que revisan tres factores: 1) singular, 2) grupo, 3) estructura. (Robbins, 2013, pág.126). El interés de los trabajadores es fundamental en temas de bienestar y seguridad (Yandun, Freire, Flores y Vasco, 2017). Además, se establece dentro de la asociación, prácticas conscientes en el control social en todo caso a los trabajadores (Baca, 2015).

Lapa (2014), señaló que son visiones que están direccionadas a las instituciones relacionadas a agentes económicos los cuales tienen como objetivo mejorar las calidades de vidas de los colaboradores, mejorando los bienestares de las sociedades.

En cuanto a los enfoques teóricos, con comportamientos socialmente responsables tendrán las finalidades de satisfacción de las necesidades y expectativas manifestadas por los líderes, a través las integraciones de estrategias de responsabilidades sociales corporativas. Así, bajo el marco de la Teoría de la Legitimidad, las instituciones tratarán de garantizar que desarrollaran y actúan dentro de los límites y las normativas de la sociedad (Deegan 2002, p. 253).

Existen algunos aspectos relacionados a la responsabilidad social Recalde, Cantero y Jara (2012) mencionaron que el aspecto laboral requiere de normatividad del trabajo, el aspecto económico, posibilita la elaboración de cuentas transparentes; el aspecto ambiental, permite el respeto por el medio ambiente; el aspecto social, posibilita la inversión de las ganancias de los proyectos.

La dimensión de responsabilidad en la sociedad está sustentada en Turker (2009) y son responsabilidad laboral, en arte y las ciencias de formulación implementación y evaluación de decisiones multidisciplinaria que permite para que una organización logre sus metas” (p. 21). En definitiva, el objetivo esenciales la unión de los territorios básicos para cumplir con los supuestos establecidos para la meta esencial mediante estrategias que deben ser dispersadas y incididas por los jefes normales.

La dimensión de transparencia, Turker (2009) indicó que la cooperación es una de las formas básicas de coordinaciones de actividades; se presentan cuando dos o más trabajadores realizan actividades juntos y se brinda ayuda y apoyo mutuo, en su mayor parte para lograr objetivos compartidos. En general, la colaboración es la demostración de la planificación de ejercicios conjuntos, estos

se pueden reconocer con al menos dos personas, también llamado cooperación, esta idea ayuda a tener una base competente.

La dimensión sostenibilidad, Turker (2009) indicó que son el desarrollo que permiten la satisfacción de las necesidades de las generaciones de la actualidad sin perjuicio de las capacidades de futuras generaciones de satisfacción de las suyas.

La dimensión calidad asistencial, Turker (2009) indicó que una relación de intensidad que centra la conducta de los individuos desde un segundo dado, manteniendo una estructura de reunión específica y fomentando la realización entre influencia y fuerza "(p. 222). Es una fuerza que se puede reunir para individuos específicos con sus grupos o encuentros de individuos para que puedan ser guiados o impulsados con un pensamiento o propuesta, así como una perspectiva practicada en ocasiones puntuales, por ejemplo, una similar que los espacios y especialistas incentiven los dominios y autoridades.

En cuanto a la variable competencias profesionales, estas evalúan los procedimientos eficaces de las capacidades para desempeñar una ocupación, y según los grados que se requieren en empleos que se necesitan algo más que los conocimientos técnicos que hacen referencias al saber y saber-hacer; el término competencias encierran no sólo las capacidades que se requieren y ejercer actividades profesionales, sino además el conjunto de comportamiento, facultades de análisis, tomar decisiones, transmisión de informaciones, entre otros, necesarios para desempeñar plenamente una ocupación (Napanga 2019). La competencia profesional se refiere a las prestaciones de atenciones de enfermería sobre las bases de normatividad profesional (Khodayarian, Vanaki, Navipour y Vaezi, 2011 y Heydari, Kareshki y Armat, 2016).

Asimismo, Gómez del Pulgar, Sonsoles, Crespo, Pérez, González y Beneit (2019) manifestaron que son las actividades que se efectúan en las instituciones en las creaciones y la ejecución de sus funciones. En la misma línea del pensamiento, Karami, Farokhzadian y Foroughameri (2017) definieron que la competencia profesional es un concepto fundamental en enfermería, que tiene una relación directa con la mejora de la calidad de la atención al paciente y la salud pública. Las competencias en enfermeras se definen como las combinaciones de habilidad,

conocimiento, actitud, valor y habilidad que generen desempeños efectivos o altos en puesto ocupacional y profesional (Levett-Jones, Gersbach, Arthur y Roche, 2011).

Por otro lado, Oldland, Botti, Hutchinson y Redley (2020) recomendó que el marco resultante comprende siete dominios que representan las responsabilidades de las enfermeras en la calidad de la atención médica: a) Gestión del medio ambiente; (b) Promoción de la seguridad; (c) Práctica basada en evidencia; (d) Competencia médica y técnica; (e) Atención centrada en la persona; (f) Comportamientos Interpersonales Positivos; y (g) liderazgo clínico y gobernanza. Las descripciones de las enfermeras de sus responsabilidades en las atenciones médicas validaron los dominios y proporcionaron ejemplos de cómo se ponen en práctica en la práctica. No se identificaron nuevos dominios o elementos de práctica en los grupos focales o en la literatura. Debido a que es importante fortalecer a los profesionales de enfermería y equiparlos con competencias profesional (Nkowane y Ferguson, 2016).

El empoderamiento profesional y la competencia de las enfermeras se encuentran entre las preocupaciones de los gestores de recursos en sistema sanitario del mundo. La organización Mundial de la Salud (OMS) (2016) refirieron que todos los países miembros informen e implementen sus planes de fortalecimiento enfermeras y dotarlas de competencia profesional.

Tener competencia conduce a una mejor garantía de las atenciones a los pacientes, además, amplió la satisfacción del paciente con los asistentes y avanza la enfermería como una vocación y mejora la educación de enfermería y la enfermería clínica (Nobahar, 2016). Además, los pacientes anticipan que los asistentes médicos deben ser hábiles y actuar con sensatez.

Tras la alta prevalencia de incidentes médicos es necesario que los profesionales demuestren que son clínicamente competentes para desempeñar determinadas funciones (Carr, 2004 y Ribero, 2016).

Para lograr los objetivos del sistema de salud, se requiere mano de obra no solo para tener experiencia, empoderamiento y competencia, sino también altos niveles de apego y compromiso organizacional, así como la voluntad de convertirse involucrados en las actividades más allá de sus deberes comunes y predeterminados. Por tanto, los niveles de apego y compromiso de las enfermeras hacia sus organizaciones afiliadas pueden tener influencias en la promoción de



su competencia clínica (Koohi Rostamkalaee, Tol, Akbari Haghghi, Rahimi y Pourreza, 2013 y Gómez del Pulgar, 2011). competencias profesionales también tienen efectos en las actitudes laborales, incluido el compromiso organizacional y las afiliaciones profesionales, Rajabipour, Dehghani, 2013).

El desarrollo de competencias durante la formación académica no garantiza la renovación de la práctica. El perfeccionamiento de estas prácticas debe ser un compromiso personal de las enfermeras y las organizaciones empleadoras mediante la formación de una red de conocimiento continuo (Ahmad y Oranye, 2010). Esta posibilidad permite desmitificar las competencias de gestión como habilidad y talento natural, ya que pueden adquirirse como resultado de la combinación de capacidades, prácticas organizadas y conocimientos que se pueden construir desde la formación académica y de forma más permanente en la práctica profesional de Enfermería (Soto et al., y Miccas et al., 2015).

Las dimensiones de la competencia profesional son tres dimensiones; Capacidad Cognitiva que según Napanga (2019) se relacionan con los sistemas intelectuales, pudiendo ser: analizar, sintetizar, solucionar los problemas, tomar decisiones, búsquedas y gestiones de informaciones desde diversas informaciones, habilidad crítica y autocrítica, generaciones de nuevas ideas, diseños y direcciones de proyectos, y espíritus emprendedores e iniciativa.

La capacidad procedimental Napanga (2019) menciona que ejecutar procedimientos, las estrategias, las técnicas, las habilidades, los métodos, entre otros, se cataloga como algo práctico ya que se trata de la realización de actividades y operaciones. Asimismo, estas capacidades están referidas a ejecutar acciones interiores de uno mismo, tales como habilidad intelectual y motriz, que abarca destreza, estrategia y proceso que requiere una secuencia de acción u operación que deben ejecutarse de forma ordenadas para lograr objetivos.

La dimensión de capacidad actitudinal, denominadas también capacidad afectiva, las que son posibilidades de aprendizajes que ejerce influencias sobre las elecciones de las acciones personales hacia alguien, algunas o sucesos, así las formaciones y cambios de actitudes son más efectivos a través de las imitaciones de los modelos humanos y los reforzamientos (Carman-Tobin, 2011 y Napanga, 2019).

### III. MÉTODO

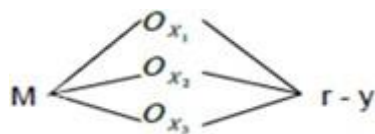
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

En los estudios se realizó considerando los enfoques cuantitativos; Sánchez y Reyes (2015), señalaron los resultados de la investigación se presentarán haciendo uso de estadística o de manera numérica.

En relación al tipo de investigación, Sánchez y Reyes (2015), mencionaron que el tipo de estudios son básicas, debido a que las fundamentaciones teóricas establecen bases teóricas y científicas en el marco teórico.

El presente estudio se enmarco en un diseño correlacional-causal y Sánchez y Reyes (2015), manifestaron que establecen relaciones causales entre variables sin necesidad de precisar el sentido de causalidad o pretende el análisis de estas correlaciones causales.

El diagrama es:



Donde:

M = Muestra del estudio

O1= Observación de Administración estratégica

O2= Observación de responsabilidad social

O3= Observación de competencias profesionales

r = correlación causal de variables

#### 3.2 Variables y Operacionalización

##### 3.2.1 Definición conceptual de las variables

###### Variable 1: administración estratégica

David y David (2017, p.5) refirieron que la administración estratégica está definida como el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten a una institución alcanzar sus objetivos.

### **Variable 2: responsabilidad social**

Turker (2009) manifestó que las responsabilidades sociales de las instituciones abarcan los supuestos monetarios, legales, morales y opcionales que la sociedad tiene de las asociaciones en un segundo dado como se esperaba.

### **Variable 3: competencias profesionales**

Estas evalúan los procedimientos eficaces de las capacidades para desempeñar una ocupación, y según los grados que se requieren en un empleo se necesita algo más que los conocimientos técnicos que hacen referencias al saber y saber-hacer; el término competencia encierra no sólo a las capacidades necesarias para ejercer una actividad profesional, sino además un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, tomar decisiones, transmisión de información, entre otros, necesarios para desempeñar plenamente una ocupación (Napanga, 2019).

## **3.2.2 Operacionalización de las variables de estudio**

Tabla 1.

*Operacionalización de la Variable administración Estratégica*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala Niveles</b>	<b>Niveles</b>
Planeación	Determinación de objetivos, Desarrollo de políticas, Diseña adecuadamente las estrategias	1-7	1) Nunca 2) Casi nunca	Alto (103-140)
Institución	Diseño organizacional, Especialización y descripción de puestos, Especificación de puestos.	8-13	3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Medio (66-102) Bajo (28-65 )
Motivación	Liderazgo, Comunicación, Grupos de trabajo.	14-19		
Administración de Personal	Capacitación, Desarrollo administrativo, Seguridad de los colaboradores.	20-25		
Control	Recompensas y sanciones.	26-28		

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable responsabilidad social*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Niveles	Niveles
<b>Responsabilidad laboral</b>	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	1,	1) Nunca	Adecuado (74-100)
	Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad	2-3	2) Casi nunca 3) A veces	
	Política de salud y seguridad en el trabajo	4-6	4) Casi siempre 5) Siempre	Regular (47-73)
	Participación en proyectos sociales	7		Inadecuado (20-46)
<b>Transparencia</b>	Educación y Concientización Ambiental	8,		
	Balance social	9, 10,		
	Selección y evaluación de los proveedores	11		
<b>Sostenibilidad</b>	Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial	12		
	Política de Remuneración, Prestaciones y Carrera	13, 14,		
	Sistema de gestión ambiental	15,		
	Inversión y servicio que proporcionen un beneficio social	16		
<b>Calidad asistencial</b>	Excelencia de la atención	17,18,19		
	Privacidad del cliente	18,19,20		

Tabla 3.

*Operacionalización de la variable competencias profesionales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Niveles	Niveles
<b>Capacidad Cognitiva</b>	Fundamento, científico, Normas	1-5	1) Nunca	Eficaz (151-205)
	Experiencia Liderazgo, Trato humanitario		2)	
Capacidad procedimental	Bioseguridad, Vigilancia de función estratégica, Procedimiento, Administración de medicamento, Curación de herida, Formato de monitorización, Kardex, Nota de enfermería	6-23	3) A veces	Regular (96-150)
	Proceso, Comunicación,		4) Casi siempre 5) Siempre	
<b>Capacidad actitudinal</b>	Alimentación, Manejo de RCP Cumplimiento de norma, Sensibilidad, Trabajo en equipo Interés, Responsabilidad, Seguridad, Confianza, Amabilidad	24-41		Ineficiente (151-205)

### 3.3 Población, muestra y muestreo

En relación con la población se establece en 100 profesionales de enfermería y Bernal (2016) estableció que la variable ya mencionada pertenece al universo cada uno de los casos que concuerda con unas cantidades específicas de datos.

En cuanto a la muestra se indica que para los presentes estudios se trabajaron con toda la población.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

Las técnicas que se utilizaron fue la encuesta, y para la recolección de datos se ha utilizado como instrumento el cuestionario (Sánchez y Reyes, 2015).

#### Ficha técnica

#### Cuestionario de la variable administración Estratégica

Autores: David y David, (2017)

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Descripción de la escala: Escala politómica

Confiabilidad de Alpha de Cronbach

Tabla 4.

*Escalas y baremos de la variable administración Estratégica*

Cuantitativo						
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Cuantitativo
103-140	27-35	22-30	22-30	22-30	12-15	Adecuado
66-102	17-26	14-21	14-21	14-21	7-11	Regular
28-65	7-16	6-13	6-13	6-13	3-6	Inadecuada

#### Cuestionario de la variable Responsabilidad social

Autores: Turker (2009) Adaptado a la escala RSC- Hospitales

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Descripción de la escala: Escala politómica

Confiabilidad de Alpha de Cronbach

Tabla 5.

*Escalas y baremos de la variable responsabilidad social*

<b>Cuantitativo</b>					
<b>General</b>	<b>Dim1</b>	<b>Dim2</b>	<b>Dim3</b>	<b>Dim4</b>	<b>Cuantitativo</b>
74-100	27-35	22-30	12-15	16-20	Alta
47-73	17-26	14-21	7-11	10-15	Media
20-46	7-16	6-13	3-6	4-9	Baja

### **Ficha Técnica de las competencias profesionales**

Nombre: Competencias profesionales del personal de enfermería.

Autora: Napanga

Descripción: Instrumento que recauda opiniones de una muestra

Objeto de la prueba: Se conseguirá información descrita

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Descripción de la escala: Escala politómica

Confiabilidad de Alpha de Cronbach

Tabla 6.

*Escalas y baremos de la variable competencias profesionales*

<b>Cuantitativo</b>				
<b>General</b>	<b>Dim1</b>	<b>Dim2</b>	<b>Dim3</b>	<b>Cuantitativo</b>
151-205	19-25	65-90	65-90	Eficaz
96-150	12-18	42-64	42-64	Promedio
41-95	5-11	18-41	18-41	Ineficaz

La validez para las variables se realizó mediante la validación de juicio de expertos y al respecto Bernal (2016) explicó que es el nivel en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Tabla 7

*Validez de los cuestionarios de administración estratégica, responsabilidad social y competencias profesionales*

Expertos	Resultados
Dr. Mendo Mechan Javier Martin	Aplicable
Dra. Palacios Garay Jessica	Aplicable
Dra. Cadenillas Albornoz Violeta	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad, se realizaron los estudios correspondientes utilizando la confiabilidad de Alpha de Cronbach para las tres variables y al respecto, Bernal (2016) manifestó que la confiabilidad está referido al número de veces que un instrumento sea aplicado dará los mismos resultados.

Tabla 8.

*Confiabilidad de la variable administración estratégica*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	28

La confiabilidad fue de 0,945 estableciéndose alta confiabilidad.

Tabla 9.

*Confiabilidad de la variable responsabilidad social*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	20

La confiabilidad fue de 0,930 estableciéndose alta confiabilidad.

Tabla 10.

*Confiabilidad de la variable competencias profesionales*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	41

La confiabilidad fue de 0,944 estableciéndose alta confiabilidad.

### **3.5 Procedimiento**

El procedimiento describió la forma que se recolecta información, esta información se procesará en Excel para luego procesar los resultados en Spss versión 25, que posibilitó los resultados descriptivos e inferenciales.

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

Los métodos de análisis de datos se realizan mediante el uso de estadística y se realizó estadística descriptiva: realizando porcentaje en tabla y figura para presentaciones de las distribuciones de las datas. Luego se realizó una estadística que infiere en los datos: Para las pruebas de la hipótesis se aplicaron las pruebas no paramétricas de regresiones logísticas ordinales. En cuanto a la estadística inferencial se contrastaron las hipótesis de correlación de causalidad Kerlinger y Lee (2002) manifestaron que las hipótesis requirieron el uso de la regresión logística ordinal.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los presentes estudios se realizaron tomando el aspecto ético de investigación, se tomó en cuenta las normas de redacción y correcto citado de la APA. Por otro lado, se tomó en cuenta los consentimientos informados a los participantes y autorización de la institución hospitalaria para realizar la investigación.



## IV. RESULTADOS

### IV.1 Análisis descriptivo

Tabla 11.

*Distribución de niveles de Administración Estratégica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	41	41,0
	Regular	42	42,0
	Adecuado	17	17,0
	Total	100	100,0

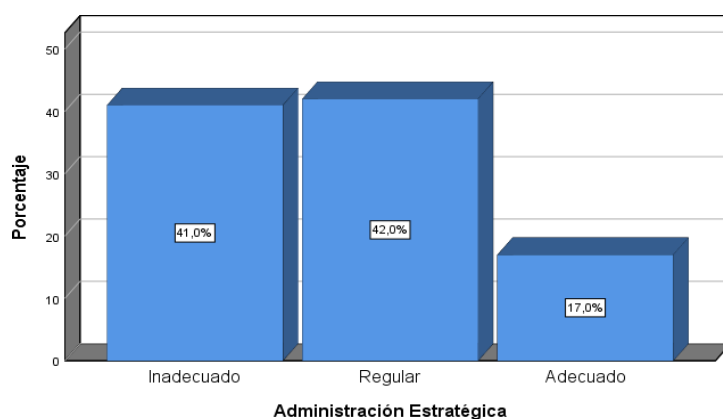


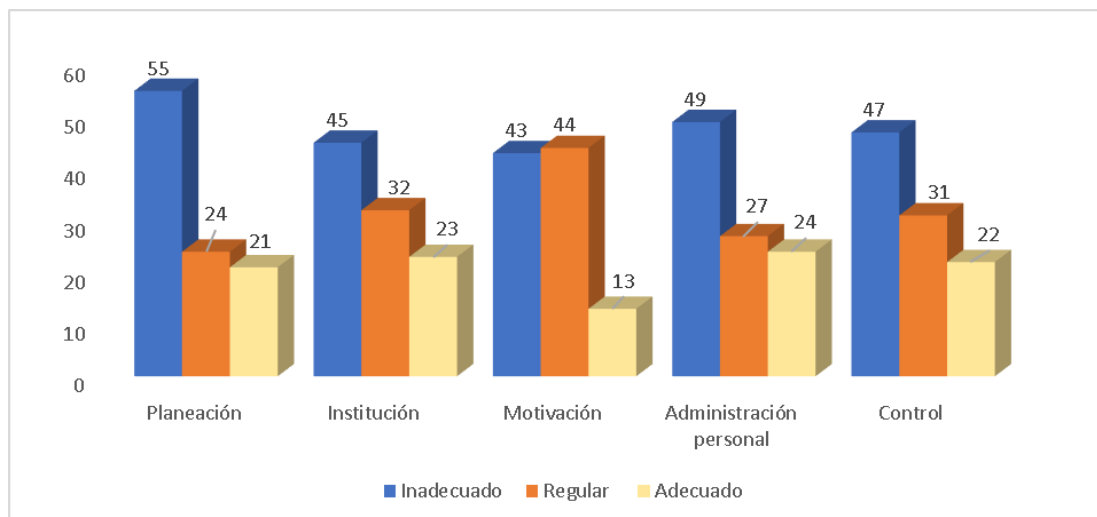
Figura 1. Distribución de niveles de administración estratégica

En la tabla 9 y figura 1, se observó que el 41% de los profesionales de enfermería percibió nivel inadecuado, el 42% percibió niveles regulares y el 17% percibió niveles adecuados en administración estratégica.

Tabla 12.

*Distribución de niveles de las dimensiones de la variable administración estratégica*

Niveles	Planeación		Institución		Motivación		Administración personal		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	55	55	45	45	43	43	49	49	47	47
Regular	24	24	32	32	44	44	27	27	31	31
Adecuado	21	21	23	23	13	13	24	24	22	22
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



*Figura 2.* Distribución en niveles de las dimensiones de la variable administración estratégica

Como se aprecia la tabla 10 y en el gráfico número 2, se observó en cuanto a la dimensión planeación, que el 55% de los profesionales de enfermería percibió niveles inadecuados, el 24% percibió niveles regulares y el 21% percibió niveles adecuados. En cuanto a la dimensión institución, que el 45% de los profesionales de enfermería percibió niveles inadecuados, el 32% percibió niveles regulares y el 23% percibió niveles adecuados. En cuanto a la dimensión motivación, el 43% de los profesionales de enfermería percibió niveles inadecuados, el 44% percibió niveles regulares y el 13% percibió niveles adecuados. En cuanto a la dimensión administración de personal, que el 49% de los profesionales de enfermería percibió niveles inadecuados, el 27% percibió niveles regulares y el 24% percibió niveles adecuados y en cuanto a la dimensión control, que el 47% de los profesionales de enfermería percibió niveles inadecuados, el 31% percibió niveles regulares y el 22% percibió niveles adecuados.

Tabla 13.

*Distribución de niveles de la variable responsabilidad social*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	47	47,0
	Media	25	25,0
	Alta	28	28,0
Total		100	100,0

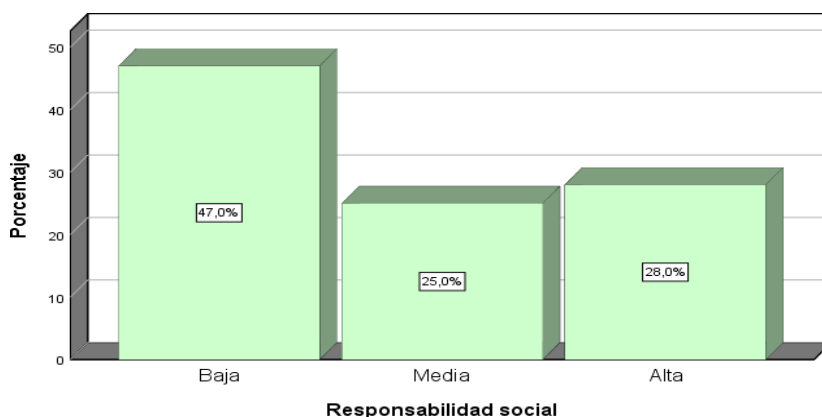


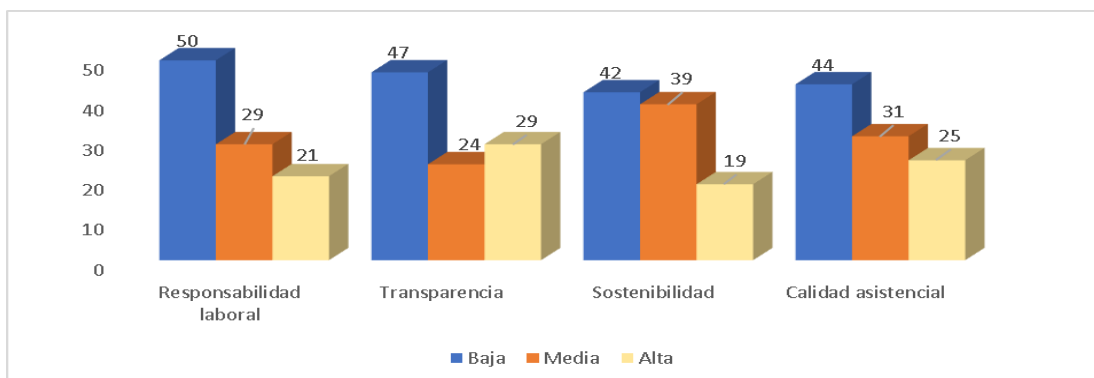
Figura 3. Distribución en niveles de la variable responsabilidad social

Es fundamental apreciar la tabla 10 y figura 3, en cuanto a las variables responsabilidades sociales, se observó que el 47% de los profesionales de enfermería percibió niveles bajos, el 25% percibió niveles medios y el 28% percibió niveles altos.

Tabla 14.

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable responsabilidad social

Niveles	Responsabilidad laboral		Transparencia		Sostenibilidad		Calidad asistencial	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	50	50	47	47	42	42	44	44
Media	29	29	24	24	39	39	31	31
Alta	21	21	29	29	19	19	25	25
Total	100	100	100	100	100	100	100	100



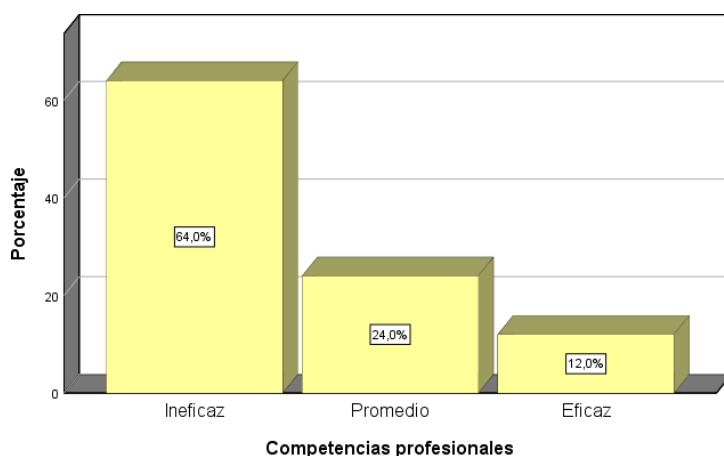
**Figura 4.** Distribución en niveles de las dimensiones de la variable responsabilidad social

En la tabla 14 y figura 4, en cuanto a la dimensión responsabilidad laboral se observó que el 50% de los profesionales de enfermería percibió nivel bajo, el 29% percibió nivel medio y el 21% percibió nivel alto. En cuanto a la dimensión transparencia se observó que el 47% de los profesionales de enfermería percibió nivel bajo, el 24% percibió nivel medio y el 29% percibió nivel alto. En cuanto a la dimensión sostenibilidad se observó que el 42% de los profesionales de enfermería percibió nivel bajo, el 39% percibió nivel medio y el 19% percibió nivel alto y en cuanto a la dimensión calidad asistencial se observó que el 44% de los profesionales de enfermería percibió nivel bajo, el 31% percibió nivel medio y el 25% percibió nivel alto.

**Tabla 15.**

*Distribución de niveles de Competencias profesionales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficaz	64	64,0
	Promedio	24	24,0
	Eficaz	12	12,0
	Total	100	100,0



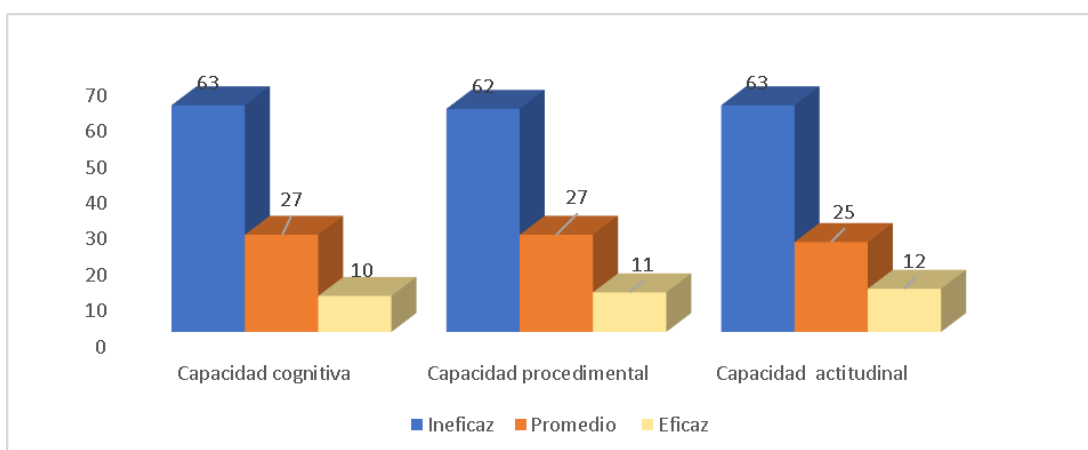
**Figura 5.** Distribución de niveles de Competencias profesionales

En la tabla 9 y figura 1, en cuanto a las competencias profesionales se observó que el 64% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 24% percibió nivel regular y el 12% percibió nivel eficaz.

Tabla 16.

*Distribución de niveles de las dimensiones de la variable competencias profesionales*

Niveles	Capacidad cognitiva		Capacidad procedimental		Capacidad actitudinal	
	f	%	f	%	f	%
Ineficaz	63	63	62	62	63	63
Promedio	27	27	27	27	25	25
Eficaz	10	10	11	11	12	12
Total	100	100	100	100	100	100



*Figura 6. Distribución en niveles de las dimensiones de la variable competencias profesionales*

En la tabla 16 y figura 4, en cuanto a la capacidad cognitiva, se observó que el 63% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 27% percibió nivel promedio y el 10% percibió nivel eficaz. En cuanto a la capacidad procedimental, se observó que el 62% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 27% percibió nivel promedio y el 11% percibió nivel eficaz Y En cuanto a la capacidad actitudinal, se observó que el 63% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 25% percibió nivel promedio y el 12% percibió nivel eficaz.

## 4.2 Contrastación de Hipótesis

### Comprobación de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La administración estratégica y la responsabilidad social no influye significativamente en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

H<sub>a</sub>: La administración estratégica y la responsabilidad social influye significativamente en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

**Prueba estadística elegida:** Análisis de regresión logística ordinal.

**Nivel de Significación:** Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 17.

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales.*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersección	108,226			
Final	49,658	58,568	4	,000
Función de enlace: Logit.				

La prueba de contrastación establece que el modelo calculado es significativo ( $\chi^2 = 58.568$ ;  $p < 0.05$ ). Esto quiere decir que la administración estratégica y la responsabilidad inciden en significativamente en las competencias profesionales.

Tabla 18.

*Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales.*

Bondad de ajuste			
	Chi-2	gl	Sig.
Pearson	31,561	12	,002
Desvianza	33,996	12	,001
Función de enlace: Logit.			

Una vez ensamblado el modelo de regresión, es importante probar la naturaleza del ataque de las cualidades predichas por el modelo a las cualidades notadas. Se ve que la Desviación ( $\chi^2 = 33,996$ ) indicó una  $p < 0,05$ ; en consecuencia, tiende a notarse que el modelo de regresión se piensa que la administración estratégica y la responsabilidad inciden significativamente en las competencias profesionales y es válido y aceptable.

Tabla 19.

*Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales.*

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,443
Nagelkerke	,535
McFadden	,332
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R2 de Nagelkerke (0,535), indica que el modelo propuesto explica el 53.5% de la variable dependiente competencias profesionales.

Tabla 20.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y la responsabilidad en significativamente en las competencias profesionales.*

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Com_pro = 1]	19,995	,613	1063,023	1	,000	18,793	21,197
	[Com_pro = 2]	22,185	,629	1243,092	1	,000	20,952	23,418
Ubicación	[Ad_es=1]	-1,096	,675	2,638	1	,104	-2,420	,227
	[Ad_es=2]	-3,141	,747	17,675	1	,000	-4,605	-1,677
	[Ad_es=3]	0 <sup>a</sup>			0			
	[Res_soc= 1]	22,535	,602	1402,852	1	,000	21,355	23,714
	[Res_soc= 2]	20,799	,000		1		20,799	20,799
	[Res_soc= 3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 20 indica que la administración estratégica (Wald=1402,852;  $p=0,000<0,05$ ) predice mejor las competencias profesionales.

### Comprobación de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

Tabla 21.

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales.*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersección	96,895			
Final	57,659	39,236	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contrastación establece que el modelo calculado es significativo ( $\chi^2 = 39,236$ ;  $p < 0,05$ ). Esto implica que la administración estratégica y responsabilidad social inciden en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales.

Tabla 22.

*Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva*

Bondad de ajuste			
	Chi-2	gl	Sig.
Pearson	39,652	12	,000
Desviación	37,010	12	,000

Función de enlace: Logit.



Se puede realizar una observación que las Desviaciones ( $\chi^2 = 37,010$ ) muestran un  $p < 0,05$ ; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales, son válidos y aceptables.

Tabla 23.

*Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva.*

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,393
McFadden	,224
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R 2 de Nagelkerke (0,393), señala que los modelos que se proponen explican el 39,3% de las variables dependientes en las capacidades cognitivas de las competencias profesionales.

Tabla 24.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva.*

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Cap_cog = 1]	3,102	1,161	7,144	1	,008	,827	5,377
	[Cap_cog = 2]	5,273	1,221	18,655	1	,000	2,880	7,666
Ubicación	[Ad_es=1]	,011	,653	,000	1	,987	-1,269	1,292
	[Ad_es=2]	-1,276	,658	3,761	1	,052	-2,565	,014
	[Ad_es=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Res_soc=1]	4,289	1,098	15,266	1	,000	2,138	6,441
	[Res_soc=2]	2,533	1,144	4,905	1	,027	,291	4,775
	[Res_soc=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 24 indica que la responsabilidad social (Wald=15,266) y tienen  $p=0,000 < 0,05$ ) predice la capacidad cognitiva de las competencias profesionales.

### Comprobación de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

Tabla 25.

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental.*

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersección	96,731			
Final	47,292	49,438	4	,000
Función de enlace: Logit.				

Las pruebas de contrastes de las razones de verosimilitudes señalan que los modelos logísticos son significativos ( $\chi^2=49,438$ ;  $p < 0,05$ ). Esto quiere decir que la administración estratégica y responsabilidad social inciden en la capacidad procedimental de las competencias profesionales.

Tabla 26.

*Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental.*

<b>Bondad de ajuste</b>			
	Chi-2	gl	Sig.
Pearson	23,471	12	,024
Desviación	24,813	12	,016
Función de enlace: Logit.			

Se observa que la Desviación ( $\chi^2 = 24,813$ ) muestra  $p < 0,05$ ; De esta manera, muy bien se puede plantear que el modelo de regresión donde se percibe que la administración esencial y la responsabilidad social influyen en el límite procesal de las habilidades periciales, es sustancial y digno.

Tabla 27.

*Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental.*

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,390
Nagelkerke	,469
McFadden	,277
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R 2 de Nagelkerke (0,469), indica que el modelo propuesto explica el 46.9% de la variable dependiente la capacidad procedimental de las competencias profesionales.

Tabla 28.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental.*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Cap_pro = 1]	2,764	1,148	5,792	1	,016	,513	5,015
	[Cap_pro = 2]	5,075	1,210	17,582	1	,000	2,703	7,447
Ubicación	[Ad_es=1]	-,334	,638	,274	1	,601	-1,585	,917
	[Ad_es=2]	-2,390	,693	11,898	1	,001	-3,748	-1,032
	[Ad_es=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Res_soc= 1]	4,676	1,119	17,471	1	,000	2,483	6,869
	[Res_soc= 2]	3,036	1,142	7,060	1	,008	,796	5,275
	[Res_soc= 3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 28 indica que la responsabilidad social (Wald=17,471;  $p=0,000<0,05$ ) predice mejor la capacidad actitudinal de las competencias procedimental del personal de enfermeras en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

### Comprobación de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

Tabla 29.

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal.*

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersección	105,161			
Final	49,705	55,456	4	,000
Función de enlace: Logit.				

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=55,456$ ;  $p<0,05$ ). Esto quiere decir que de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal.

Tabla 30.

*Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal.*

<b>Bondad de ajuste</b>			
	Chi-2	gl	Sig.
Pearson	27,586	12	,006
Desviación	30,895	12	,002
Función de enlace: Logit.			

Se observa que la Desviación ( $\chi^2 = 30,895$ ) muestra  $p < 0,05$ ; Por lo tanto, se tiende a plantear que el modelo de regresión donde se ve como esa administración esencial y deber social en el límite actitudinal es legítimo y digno.

Tabla 31.

*Pseudo R – 2 del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal.*

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,426
Nagelkerke	,512
McFadden	,311
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R 2 de Nagelkerke (0,512), indica que el modelo propuesto explica el 51.2% de la variable dependiente en la capacidad actitudinal.

Tabla 32.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Cap_act = 1]	20,362	,595	1172,488	1	,000	19,196	21,527
	[Cap_act = 2]	22,504	,625	1294,540	1	,000	21,278	23,729
Ubicación	[Ad_es=1]	-,612	,656	,870	1	,351	-1,897	,674
	[Ad_es=2]	-2,542	,700	13,167	1	,000	-3,915	-1,169
	[Ad_es=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Res_soc= 1]	22,395	,571	1538,122	1	,000	21,275	23,514
	[Res_soc= 2]	20,906	,000	.	1	.	20,906	20,906
	[Res_soc= 3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
		Función de enlace: Logit.						
		a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.						

La tabla 32 indica que responsabilidad social (Wald=1538,122) y predice mejor la capacidad actitudinal.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto a la teoría general, se descubrió que Existe influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, a la luz de que el modelo propuesto incide el 53,5% de la variable competencias profesionales. Al respecto de la responsabilidad sociales menester fomentar que la población interiorice, mediante la educación, promoción y prevención de la salud, los principales conocimientos sobre esta enfermedad, que conlleven al cambio de actitudes que traigan consigo la disminución de la morbi-mortalidad debido a esta causa. Es aquí donde cabe resaltar la función de los profesionales de la salud, quienes tienen a su cargo el desarrollo de actividades preventivo. La variable administración estratégica, David y David (2017, p.5) refirieron que la administración estratégica está definida como arte y las ciencias de formulación, implementación y evaluación de decisiones multidisciplinaria que posibilitan a una institución alcanzando los objetivos. Además, es la capacidad de alcanzar propósitos (Campos y Loza, 2011).

En cuanto a los resultados descriptivos, se descubrió que el 41% de los expertos en enfermería vieron un nivel insuficiente, el 42% vieron un nivel habitual y el 17% vieron un grado suficiente de organización estratégica y esto convierte en la medida de organización, que el 55% de los enfermeros los expertos vieron un nivel deficiente, el 24% vio un nivel normal y el 21% vio un nivel satisfactorio. En cuanto a la medición de la organización, el 45% de los expertos en enfermería vio un nivel deficiente, el 32% vio un nivel habitual y el 23% vio un nivel satisfactorio. Con respecto a la medición de la inspiración, el 43% de los expertos en enfermería vio un nivel insuficiente, el 44% vio un nivel normal y el 13% vio un nivel satisfactorio. En cuanto a la medición de la organización docente, que el 49% de los expertos en enfermería vieron un nivel deficiente, el 27% vieron un nivel habitual y el 24% vieron un nivel suficiente y con respecto a la medición de control, que el 47% de los expertos en Enfermería manifiestan un nivel insuficiente El 31% vio un nivel estándar y el 22% vio un nivel satisfactorio.

Así, Oré (2017) investigó sobre gestiones administrativas y desempeños laborales en un hospital Essalud, encontró que las prácticas de gestión de la calidad y desempeño organizacional existe una relación inmediata y crítica ( $r = 0,803$  y  $p$

<0,05). Teniendo en cuenta la perspectiva de los trabajadores especializados y supervisores de la clínica médica, la variable presentación autorizada se denomina ordinaria (66,7% y 60%, por separado), logrando una calificación de normalidad de 65,1% entre especialistas y jefes. Un número excesivo de calificativos igual de excelente ejecución (9,3%). La visión de los especialistas y administradores de la variable ejecución jerárquica es relativamente comparable en las tres capacidades, bolsa habitual y buena, prevaleciendo la capacidad de ordinario seguida de baja y buena.

Del Carmen (2019) las dificultades venideras incorporan esfuerzos para incluir y explicar a los diferentes animadores, en el emprendimiento de reestructurar las medidas de consideración, fortaleciendo el componente moral de su trabajo, así como avanzando el interés público en el marco de un bienestar de primera categoría, que permita una exitosa y conveniente ingreso a las administraciones de bienestar; se abstiene de recibir medidas que lleguen a todo el marco de bienestar, guiadas por una visión común e impulsadas por los responsables de su dirección y administración.

Estos bajos niveles deben ser superados, debido a que la salud se establece que viene a ser la condición de bienestar físico, mental y de aspecto social del ser humano que está sujeta, además de las condiciones biológicas individuales, a diversas condicionantes como el estilo de vida y el contexto, es por ello que los factores de gestión, factores administrativos y la efectividad de las competencias profesionales de las enfermeras es muy importante y contemplan factores educacionales, promocionales, preventivos y más aún que el recuperativo; tal como lo establece la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que garantiza el ofrecimiento de profesionales con competencia de acuerdo a los usuarios que presentan exigencias (Minsa, 2018).

Correspondiente a la variable responsabilidad social, se descubre que 47% de los expertos en enfermería vio un nivel bajo, 25% vio un nivel medio y 28% vio un nivel elevado y con respecto al componente de deber laboral se suma que la mitad de los expertos en enfermería vieron un nivel bajo, el 29% vio un nivel medio y el 21% vio un nivel significativo. En cuanto a, se indica que el 47% de los expertos en enfermería vio un nivel bajo, el 24% vio un nivel medio y el 29% vio un nivel elevado. En cuanto a, 42% de los expertos en enfermería vieron un nivel bajo, 39% vieron un

nivel medio y 19% vieron un nivel significativo, y en cuanto a la naturaleza del cuidado, se logró que el 44% de los expertos en enfermería percibieron un nivel bajo, 31% vieron un nivel medio y el 25% vio un nivel elevado. Coincidiendo con que se han observado situaciones con falta de responsabilidad social en las instituciones de salud con un enfoque de servicio a la comunidad en la que se presentan responsabilidades en cuidado, prevenciones y promociones en la salud se convirtieran en responsabilidad social en el ámbito de la salud y este es un claro ejemplo que no existe el seguimiento que deben tener los pacientes que presentan diferentes soluciones (Santibáñez, 2017).

Al respecto Oldland, Botti, Hutchinson y Redley (2020) establecieron el marco de siete dominios para describir las responsabilidades de las enfermeras por la calidad de la atención médica que tiene validez de contenido y proporciona la base para un instrumento para determinar las creencias de las enfermeras sobre sus responsabilidades en la calidad de las atenciones médicas. Se requiere de coherencia entre las creencias de las enfermeras y las expectativas profesionales y organizativas de las responsabilidades de las enfermeras para salvaguardar la calidad de las atenciones médicas, y para medir el cambio en las percepciones de las responsabilidades como resultado de las intervenciones.

Los profesionales de enfermería con comportamientos socialmente responsables tendrán las finalidades de satisfacción de las necesidades y expectativas manifestadas por los líderes, a través de las integraciones de estrategias de responsabilidades sociales corporativas. Así, bajo el marco de la Teoría de la Legitimidad, las instituciones tratarán de garantizar que desarrollaran y actúen dentro de los límites y las normativas de la sociedad (Deegan 2002, p. 253).

Así mismo las competencias profesionales se observó que el 64% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 24% percibió nivel regular y el 12% percibió nivel eficaz y en cuanto a la capacidad cognitiva, se observó que el 63% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 27% percibió nivel promedio y el 10% percibió nivel eficaz. En cuanto a la capacidad procedimental, se observó que el 62% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 27% percibió nivel promedio y el 11% percibió nivel eficaz. Y En cuanto a la capacidad actitudinal, se observó que el 63% de los profesionales de enfermería percibió nivel ineficaz, el 25% percibió nivel promedio y el 12% percibió nivel eficaz.



Coincidiendo con Alarcón y Astañague (2018) investigaron sobre la calidad de vida y las competencias profesionales. Los resultados muestran que el 44,4% del personal de enfermería del Hospital Goyeneche es ciertamente capaz y tiene un grado fantástico de satisfacción personal. Se presume que la naturaleza de la vida laboral y el grado de ejecución presentan una relación fáctica destacable ( $p < 0,05$ ) Existe aspecto que dentro de las distintas medidas evaluadas que deben mejorarse para construir la naturaleza del cuidado.

En cuanto a la variable competencias profesionales, estas evalúan los procedimientos eficaces de las capacidades para desempeñar una ocupación, y según los grados que se requieren en empleos que se necesitan algo más que los conocimientos técnicos que hacen referencias al saber y saber-hacer; el término competencias encierran no sólo a capacidades que se requieren y ejercer actividades profesionales, sino además el conjunto de comportamiento, facultades de análisis, tomar decisiones, transmisión de informaciones, entre otros, necesarios para desempeñar plenamente una ocupación (Napanga 2019).

Es importante establecer que las enfermeras destacaron cuestiones como la falta de confianza en las competencias obtenidas, deficiencia en la autonomía laboral, falta de poder de decisión, ausencia de autonomía para utilizar sus conocimientos y predominio de las opiniones de los médicos, lo que tuvo efectos disuasorios en los esfuerzos de las enfermeras para lograr la promoción personal (Farokhzadian, Nayeri y Borhani, 2015).

De acuerdo con la primera hipótesis específica, se descubrió que Existe un influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad cognitiva del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, por cuanto el modelo propuesto incide el 39,3% de la variable dependiente en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales y Meyenberg (2015) encontró que presenta las potenciales conversaciones de las solicitudes y problemas en el avance de las capacidades de los ejecutivos de enfermería en las asociaciones de clínicas médicas y en general, planificar una guía. Razonó que la investigación de la actividad se suma a la creación de información, constatando las necesidades y las importancias de cambiar los procesos educativos y las evaluaciones, con base en metodología e instrumento para los desarrollos profesionales de acuerdo con la política de recursos humanos

y las políticas organizacionales contemporánea. La Capacidad Cognitiva que según Napanga (2019) se relacionan con los sistemas intelectuales, pudiendo ser: analizar, sintetizar, solucionar los problemas, tomar decisiones, búsquedas y gestiones de informaciones desde diversas informaciones, habilidad crítica y autocrítica, generaciones de nuevas ideas, diseños y direcciones de proyectos, y espíritus emprendedores e iniciativa.

Con respecto a la segunda Existe una influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, a la luz de que el modelo propuesto incide el 46,9% de la variable capacidad procedimental de las competencias profesionales. Al respecto, Karami, Farokhzadian y Foroughameri (2017) encontraron relación e significativa de las competencias profesionales con los compromisos organizacionales Existieron diferencias significativas entre las competencias profesionales en funciones del estado civil y las experiencias laborales. Concluyó que destacaron que las profesionales de enfermería debían demostrar competencias y comprometidas con sus organizaciones. El desarrollo de las competencias profesionales y los compromisos organizacionales son estratégicas, pero no son fáciles. Se sugieren que los líderes de los recursos humanos sigan estrategias adecuadas para la mejora de las competencias profesionales y los compromisos organizacionales del personal de enfermeras. Es necesario realizar estudios más completos para explorar el estado y las brechas en las gestiones de recursos humanos de salud en diferentes culturas y contextos.

Sobre las actividades del procedimiento Seguel, Valenzuela y Sanhueza (2015) investigaron sobre "las características del "trabajo" en enfermería, inmersa en el mundo globalizado de la época contemporánea, de acuerdo a los resultados obtenidos en diferentes publicaciones que se refieren al tema. Se distinguen las siguientes temáticas abordadas en las investigaciones": "actividades realizadas por los enfermeros", "condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan", "el género como condición característica", "consecuencias producto del trabajo excesivo" y "satisfacción laboral". Concluyó que las funciones y actividades de los profesionales de enfermería se despliegan en diversos ámbitos, con diversas satisfacciones, pero

en muchas ocasiones se realizan en condiciones limitantes, con altas demandas y estrés, con motivaciones y compromisos.

La capacidad procedimental Napanga (2019) menciona que ejecutar procedimientos, las estrategias, las técnicas, las habilidades, los métodos, entre otros, se cataloga como algo práctico ya que se trata de la realización de actividades y operaciones. Asimismo, estas capacidades están referidas a ejecutar acciones interiores de uno mismo, tales como habilidad intelectual y motriz, que abarca destreza, estrategia y proceso que requiere una secuencia de acción u operación que deben ejecutarse de forma ordenadas para lograr objetivos.

Según la tercera hipótesis específica existe influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, ya que el modelo propuesto incide el 51,2% de la variable dependiente capacidad actitudinal.

Al respecto Tironi, Bernardino, Haddad, Nimtz, Torres y Peres (2018) manifestaron que la gestión de cuidado de enfermería, activo humano la junta y educar. Las aptitudes que se mantuvieron después de la investigación de sustancias; pacificación, iniciativa, dinámica y arreglos. Se presume que a pesar de que el examen se realizó en clínicas universitarias, las tareas y capacidades más regulares de los pioneros se identifican con la medición administrativa al inconveniente de las mediciones. docente e investigadora. La dimensión de capacidad actitudinal, denominadas también capacidad afectiva, las que son posibilidades de aprendizajes que ejerce influencias sobre las elecciones de las acciones personales hacia alguien, algunas o sucesos, así las formaciones y cambios de actitudes son más efectivos a través de las imitaciones de los modelos humanos y los reforzamientos (Carman-Tobin, 2011 y Napanga, 2019).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

La administración estratégica y la responsabilidad social influye significativamente en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020; a la luz de que el modelo propuesto incide el 53,5% de la variable dependiente competencias profesionales.

### **Segunda**

Existe una influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad cognitiva del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, por cuanto el modelo propuesto incide el 39,3% de la variable dependiente en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales

### **Tercera**

Existe una influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, a la luz de que el modelo propuesto incide el 46,9% de la variable capacidad procedimental de las competencias profesionales.

### **Cuarta**

Existe una influencia significativa de la administración estratégica y la responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, ya que el modelo propuesto incide el 51,2% de la variable dependiente capacidad actitudinal.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda al Director del Hospital revise los procesos de la administración estratégica debido a los bajos niveles de percepción que presentan la etapa de planificación, organización, motivación con liderazgo, comunicación y grupos de trabajo; además de la administración del personal y el control mediante el establecimiento de recompensas y sanciones.

### **Segunda**

Se recomienda al Director del Hospital socializar las políticas de salud y seguridad del trabajo que están relacionadas con la responsabilidad social, debido a los bajos niveles de responsabilidad social; puesto que se requiere mejorar la sostenibilidad y la calidad asistencial y mejorar los niveles de la capacidad cognitiva de las competencias profesionales.

### **Tercera**

Se le recomienda al Director del Hospital para que se prepare para capacitar en relación a la mejora del límite procesal en temas de bioseguridad, reconocimiento de capacidades indispensables, métodos y organización de medicamentos, reparación de heridas, toma de notas y las diversas medidas de correspondencia en el territorio.

### **Cuarta**

Se recomienda al Director del Hospital capacitar en estrategias de desarrollo de actitudes y de este modo mejorar el trabajo en equipo, la responsabilidad y el trato con amabilidad a los pacientes del Hospital.

## **VIII. PROPUESTA**

### **I. Generalidades**

**Título:** Programa de capacitación de responsabilidad social y competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

**Ubicación geográfica:** Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020

**Beneficiarios:** personal de enfermería

**a. Directos:** personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020

**b. Indirectos:** Pacientes del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020

### **II. Justificación**

El programa de intervención para mejorar los niveles de responsabilidad social y las competencias profesionales del personal de enfermería, debido a que la falta de responsabilidad social de parte de las enfermeras lo cual no posibilita conciliación con la vida laboral familiar y personal, así mismo el compromiso profesional y la empleabilidad que está relacionada con la competencia profesional.

### **III. Descripción de la problemática**

Se han observado situaciones con falta de responsabilidad social en las instituciones de salud con un enfoque de servicio a la comunidad en la que se presentan responsabilidades en cuidado, prevenciones y promociones en la salud se convirtieran en responsabilidad social en el ámbito de la salud y este es un claro ejemplo que no existe el seguimiento que deben tener los pacientes que presentan diferentes soluciones. servicio de Pediatría se cuenta con 5 áreas, que son emergencia pediátrica, uci pediátrica, Clínica pediátrica, Oncohematología Pediátrica y cirugía pediátrica, en las cuales cada servicio presenta problemas en el servicio de enfermería, ya que no se cumple con los estándares requeridos en competencias profesionales por lo que por ejemplo: El servicio de Oncohematología Pediátrica atiende 32 pacientes y solo se cuenta con 4 enfermeras en toda la sala, teniendo que atender cada enfermera 8 pacientes y que ahora siendo un problema mundial el tema del Covid 19, la institución ha priorizado la atención a pacientes

con Covid 19, dejando de lado la priorización de atención de pacientes oncohematológicos, entre otros.

#### **IV. Impacto de la propuesta a beneficiarios directos e indirectos**

##### **a. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos**

La implementación de la propuesta beneficiará a todos los enfermeros del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020

##### **Impacto de la propuesta en los beneficiarios indirectos**

La implementación de la propuesta beneficiará de manera indirecta a los pacientes del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020, que son atendidos por los enfermeros del Hospital.

#### **V. Objetivos**

##### **a. Objetivo general**

Implementar un programa de capacitación para mejorar las responsabilidades sociales en las competencias profesionales del personal de enfermería.

##### **b. Objetivo específico**

Promover el desarrollo de responsabilidad social y las competencias profesionales del personal de enfermería.

#### **VI. Resultados esperados**

<b>Objetivo</b>	<b>Posibles resultados</b>	<b>Meta</b>
Mejorar la responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería de forma directa en las enfermeras.	Se mejora los niveles de responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería.	Niveles altos de responsabilidad social mejoran las competencias profesionales.

## VII. Costos de implementación de la propuesta

Actividades	Tareas	costo
Planificación de La implementación de la capacitación	Planificación el programa de capacitación	0.00
Organización de la capacitación y convocatoria de los especialistas en el tema	Establecimiento de procedimientos y selección de los enfermeros Convocatoria y selección los capacitadores	150.00
Capacitación a los enfermeros	Desarrollo de contenidos	250.00
Evaluación e informe del plan de capacitación	Elaboración del informe	0.00
Total		400.00

## VIII. Beneficios que aporta la propuesta

Con la presente propuesta se beneficia el personal de enfermería con la mejorade los niveles de responsabilidad social y de las competencias profesionales del personal de enfermería en capacidades cognitivas con un mejor trato humanitario; mejora de los niveles de la capacidad procedimental en temas de bioseguridad, vigilancia de las funciones, curaciones, etc. y mejora de la capacidad actitudinal.



## REFERENCIAS

- Aguilar, P. (2013). *Los procesos académicos y la gestión administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de ingeniería). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Ahmad N, y Oranye N. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *J Nurse Manag.* 18(5):582-91. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20636507/>
- Alarcón, Y. y Astañague, J. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería del hospital de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arano, R., Espinosa, F. y Arroyo, G. (2011). *El rol de la dirección estratégica en las empresas, Universidad Veracruzana, México*. <http://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf>
- Araque, M., y Cruz, L., (2014). *Planificación Estratégica de la empresa AICA*. (Tesis de Maestría de la Universidad de las Fuerzas Armadas de Sangolqui. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/10280/T-ESPE-048402.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baca, H. (2016). *La responsabilidad social universitaria: propuesta conceptual y medición en el ámbito de una universidad privada de Lima, Perú*. <https://idus.us.es/handle/11441/38435>
- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*. (Tesis de licenciatura). Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Beltrán, J. (2008). *Indicadores de gestión: Herramientas para lograr la competitividad*. Colombia: 3R Editores.
- Bernal, C (2016) *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). Bogotá – Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Campos, S. y Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de /barra en mejora de la calidad de*

- servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa.* (Tesis de Licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica del Norte
- Campos, L. (2014). *Estrategia para el fortalecimiento del Sistema de control interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social.* (Tesis de Maestría San José). Costa Rica. Recuperado de [http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2014/campos\\_arce\\_lorena\\_pr\\_2014.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2014/campos_arce_lorena_pr_2014.pdf)
- Carman-Tobin, MB (2011). *Organizational commitment among licensed practical nurses: exploring associations with empowerment, conflict and trust Iowa: The University of Iowa.* Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5678726/#pone.0187863.ref013>
- Carr, S. (2004). Assessing clinical competency in medical senior house officers: how and why should we do it? *Postgraduate medical journal* 80: 63–66. <https://doi.org/10.1136/pmj.2003.011718> PMID: 14970290
- Carroll A. (1979). A three dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*, 4(4). 497–505.
- Chiliquina, E. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán.* (Tesis de ingeniería). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Cruz, H. (2017). *Dirección Estratégica y Procesos administrativos en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A. – Callao, 2017.* (Tesis de Maestría, de la Universidad César vallejo, de Lima). Perú.  
Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5690>
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Conceptos de Administración Estratégica* (15a ed.). México: Pearson Education de México.
- Deegan, C. (2002). The legitimizing effect of social and environmental disclosures- A theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15 (3), 282-311.
- Del Carmen, J. (2019). Guidelines and strategies to improve the quality of care in health services. *Rev. Perú. med. exp. salud pública*, 36(2).

<http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4449>

- Evans, J., y Lindsay, W. (2010). *Administración y Control de la calidad*. México: Internacional Thomson Ed.
- Farokhzadian, J., Nayeri, ND., Borhani, F. (2015). Rocky milieu: Challenges of effective integration of clinical risk management into hospitals in Iran. *International journal of qualitative studies on health and wellbeing*.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4429258/>
- Gallardo, J. R. (2012). *Administración estratégica*. México D.F.: Alfa omega grupo editor S.A.
- Gómez del Pulgar, M. (2011). *Evaluación de Competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior: Un Instrumento para el Grado de Enfermería*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España: eprints. ucm
- Gómez del Pulgar, M., Sonsoles, I., Crespo, A., Pérez, A., González, M. y Beneit, J. (2019). *Fiabilidad de una escala para la evaluación de competencias enfermeras: estudio de concordancia*. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181318303450>
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: McGraw-Hill Interamericana
- Heydari, A, Kareshki H, Armat, R., J (2016). Nurses' Professional Competence Related to Their Personality and Emotional Intelligence? *Caring Sci*. 5(2):121-32. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27354976/>
- Hurtado, D. (2011). *Principios de Administración*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Jáuregui, A. (2001). *Principios de la administración científica*, Taylor y Ford.  
<http://www.gestiopolis.com/principios-de-la-administracion-cientifica-Taylor-y-ford/>
- Karami, A., Farokhzadian, J. y Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional

competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? PLoS ONE, 12(11); e0187863. <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1371%2Fjournal.pone.0187863>

- Khodayarian M, Vanaki Z, Navipour H, Vaezi A. (2011). The effect of nursing management development program on clinical competency in coronary care unit. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences* 15(1):40–50. Recuperado de [https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?journal=Journal+of+Kermanshah+University+of+Medical+Sciences&title=The+effect+of+nursing+management+development+program+on+clinical+competency+in+year=2011=40-50&](https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=Journal+of+Kermanshah+University+of+Medical+Sciences&title=The+effect+of+nursing+management+development+program+on+clinical+competency+in+year=2011=40-50&)
- Koohi Rostamkalaee, Z., Tol A., Akbari Haghighi, F., Rahimi Froshani, A., Pourreza, A. (2013). Assessing the Relation Between Organizational Climate Components with Organizational Commitment Components among Nurses in Selected Hospitals of TUMS. *J Health Syst Res* 9: 731– 740. <http://hsr.mui.ac.ir/index.php/jhsr/article/view/982>.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: McGraw - Hill.
- Lapa, L. (2014). *La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú*. (Tesis doctoral). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Levett-Jones, T., Gersbach, J., Arthur, C., y Roche, J. (2011) Implementing a clinical competency assessment model that promotes critical reflection and ensures nursing graduates' readiness for professional practice. *Nurse Education in Practice* 11: 64–69. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2010.07.004> PMID: 20727825
- Meyenberg, P. (2015). Development of nursing management competencies: guidelines for continuous education services. *Rev. esc. enferm. USP*, 49(6). <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420150000600016>
- Miccas FL, Batista SHSS. Permanent education in health: a review. *Rev Saúde Pública*, 48(1):170-85. [http://www.scielo.br/pdf/rsp/v48n1/en\\_0034-8910-](http://www.scielo.br/pdf/rsp/v48n1/en_0034-8910-)

rsp-48-01-0170.pdf

- Minsa. (2018) *La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Ministerio de Salud, Perú.  
Recuperado de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>.
- Mûnch, L. (2010). *Administración*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Napanga, A. (2019). *Competencias profesionales de la enfermera y satisfacción del usuario del Servicio de Medicina del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Lima 2019.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/44529>
- Nkowane, A. y Ferguson, S. (2016). The World Health Organization Launches the 2016-2020 Global Strategic Directions for Strengthening Nursing and Midwifery. *Nurse Econ.* 34(4):206-7. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29975030/>
- Nobahar, M. (2016) Competence of nurses in the intensive cardiac care unit. *Electronic Physician* 8: 2395. <https://doi.org/10.19082/2395> PMID: 27382450
- Oldland, E., Botti, M., Hutchinson, A. y Redley, B. (2020). A framework of nurses' responsibilities for quality healthcare — Exploration of content validity. *Collegian*, 27(2); 150-163. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.07.007>
- OMS (2016). *Global strategic directions for strengthening nursing and midwifery 2016–2020*.  
<https://www.googleadservices.com/pagead/aclk?sa=L&ai=DChcSEwj4gOHagJfsAhUJCZEKHenPAOIYABAAGgJjZQ&ohost=www.google.com&cid=>
- Ordoñez, S., Franco, M. y Freire, S. (2018). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua. *Sotavento M.B.A.* 29, 10-16.  
<https://doi.org/10.18601/01233734.n29.02>.
- Oré, A. (2017). *Gestión y desempeño en un hospital de Essalud Cañete, Lima*.  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1968/Andres\\_Tesis\\_maestr%C3%ADa\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1968/Andres_Tesis_maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rajabipour, A, Dehghani, M. (2013). The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment, and job satisfaction. *Journal of -bioethics* 2: 49–92. Recuperado de [https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?journal=journal+of+bioethics&title=The+relationship+between+Islamic+work+ethic+and+organizational+commitment+and+job+satisfaction&author=49-92](https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=journal+of+bioethics&title=The+relationship+between+Islamic+work+ethic+and+organizational+commitment+and+job+satisfaction&author=49-92)
- Recalde, H., Cantero, L. y Jara, J. (2012). Importancia de la responsabilidad social universitaria como desarrollo social de la ciudad de Coronel Oviedo. *Revista Gestão Universitaria na América Latina – GUAL*. 5(4); 266-280. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2012v5n4p266>
- Recari, F. (2015). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación de Guatemala*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rivero, M. (2016). *Evaluación de competencias del enfermero especialista de cuidados médico-quirúrgicos, utilizando la escala ECOenf*. (Tesis Doctoral, Universidad Complutense, España.). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40344/1/T38060.pdf>
- Robbins, S., y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración*. Sexta edición. México: Pearson educación.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). México: Pearson
- Sánchez H. y Reyes C. (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta ed.). Lima-Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Santivañez, J. (2017). *Responsabilidad social en los establecimientos de salud de la Microred San Martín de Porres, 2017*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22558>
- Seguel, F., Valenzuela, S. y Sanhueza, O. (2015). The work of professional nursing: A literature review. *Cienc. Enferm*, 21(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- Soto-Fuentes P, Reynaldos-Grandón K, Martínez-Santana D, Jerez-Yáñez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. *Aquichán*, 14(1):79-99.

<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v14n1/v14n1a08.pdf>

- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Tironi NM, Bernardino E, Haddad MCL, Nimtzt MA, Torres DG, Peres AM. Assignments and competencies of nursing managers: a descriptive exploratory research. *Online braz j nurse*, 16 (1):130-139. <http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/5601>
- Turker D. (2009). Measuring corporate social responsibility: a scaled development study. *Journal of Business Ethics*, 85:411–27.
- Welsh, G., Hilton, R., y Gordon, P. (2009). *Presupuestos: Planificación y Control*. México: Pearson Educación.
- Yandun, E., Freire, L., Flores, J. y vasco, C. (2017). Responsabilidad social corporativa y su relación con la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 1(5); pp. 766-798. Recuperado de DOI: 10.26820/recimundo/1.5.2017.766-798

## **ANEXOS**



## **Anexos**

Anexo 1	Matriz de consistencia	55
Anexo 2	Cuestionario de administración Estratégica	60
Anexo 3	Cuestionario de responsabilidad social	61
Anexo 4	Instrumento de competencias profesionales de la enfermera	63
Anexo 5	Validez de las variables	66
Anexo 6	Confiabilidad de la variable administración estratégica	76
Anexo 7	Confiabilidad de la variable responsabilidad social	77
Anexo 8	Confiabilidad de la variable competencias profesionales de la enfermera	78
Anexo 9	Base de datos	79

**ANEXO 1: Matriz de consistencia**

TÍTULO: Administración estratégica y responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Administración Estratégica				
<p><b>Problema general:</b> ¿De qué manera la administración estratégica y responsabilidad social influye en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>Problema específico 1: ¿Cuál es la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cuál es la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar si la administración estratégica y responsabilidad social influye en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p> <p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <p>Objetivo específico 1: establecer la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p> <p>Objetivo específico 2: Identificar la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La administración estratégica y la responsabilidad social influye significativamente en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p> <p><b>Hipótesis Específicas.</b></p> <p>H1: Existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad cognitiva de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p> <p>H2: Existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad procedimental de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Niveles	Niveles
			Planeación	- Determinación de objetivos - Desarrollo de políticas - Diseño de estrategias.	1-7	6) Nunca 7) Casi nunca 8) A veces 9) Casi siempre 10) Siempre	Alto  Medio  Bajo
			Organización	- Diseño organizacional, - Especialización - Descripción de puestos - Especificación de puestos.	8-13		
			Motivación	- Liderazgo - Comunicación, - Grupos de trabajo.	14-19		
			Administración de Personal	- Capacitación, - Desarrollo administrativo, - Seguridad de los empleados.	20-25		
			Control	- Recompensas y sanciones.	26-28		
			Variable 2: Responsabilidad social				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Niveles	Niveles			
Responsabilidad laboral	- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad	P1, 2-3	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre	<b>Adecuado o Regular</b>			

<p>Problema específico 3: ¿Cuál es la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020?</p>	<p>Objetivo específico 3: Describir la influencia de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p>	<p>H3: Existe influencia significativa de la administración estratégica y responsabilidad social en la capacidad actitudinal de las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de salud y seguridad en el trabajo</li> <li>- Participación en proyectos sociales</li> </ul>	4-6 7	5. Siempre	<b>Inadecuado</b>		
			<b>Transparencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación y Concientización Ambiental</li> <li>- Balance social</li> <li>- Selección y evaluación de los proveedores</li> <li>- Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial</li> </ul>	8, 9, 10, 11 12				
			<b>Sostenibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Remuneración, Prestaciones y Carrera</li> <li>- Sistema de gestión ambiental</li> <li>- Inversión y servicio que proporcionen un beneficio social</li> </ul>	13 14, 15, 16				
			<b>Calidad asistencial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelencia de la atención</li> <li>- Privacidad del cliente</li> </ul>	17,1 8,19 P18, P19, 20				
			<b>Variable dependiente: competencias profesionales</b>						
			<b>Dimensiones</b>	Indicadores	<b>Ítems</b>			<b>Escala</b>	Niveles
			<b>Capacidad Cognitiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamentos científicos</li> <li>- Normas</li> <li>- Experiencia Liderazgo</li> <li>- Trato humanizado</li> </ul>	1-5			1. Nunca	Eficiente Regular Ineficiente
Capacidad procedimental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bioseguridad</li> <li>- Vigilancia de funciones vitales</li> <li>- Procedimientos</li> </ul>	6-23	2. Casi nunca 3. A veces						

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración de medicamentos</li> <li>- Curación de heridas</li> <li>- Formato de monitorización</li> <li>- Kardex</li> <li>- Notas de enfermería</li> <li>- Procesos</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Alimentación</li> <li>- Manejo de RCP</li> </ul>		<p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	
			<b>Capacidad actitudinal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de normas</li> <li>- Sensibilidad</li> <li>- Trabajo en equipo Interés</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Confianza</li> <li>- Amabilidad</li> </ul>	24-41		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional causal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por profesionales de la salud</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra en esta investigación está conformada por</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Técnica: Encuesta Cuestionario de Administración Estratégica. Ficha técnica Nombre: administración estratégica. Autor David y <u>David</u> (2017)</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Responsabilidad social</b> Tipo de instrumento: Cuestionario Autor: <u>Turker</u> (2009) Adaptado a la escala RSC-Hospital ES</p> <p><b>Año:</b> 2009</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Profesionales de la salud</p> <p><b>Monitoreo:</b> Confiabilidad</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Los estadísticos descriptivos</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <p>Regresión logística ordinal</p>

		<b>Ficha Técnica de las competencias profesionales</b> <b>Nombre de la prueba: Competencia profesionales de la enfermera.</b> <b>Autora: Br. Napanga Quispe</b> <b>Año: 2020</b> <b>Ámbito de aplicación: Profesionales de la salud</b> <b>Monitoreo: Confiabilidad</b> <b>Forma de Administración: Directa</b>	
--	--	---	--

## ANEXO 2: Cuestionario de administración estratégica

Dirigido a los Trabajadores que laboran en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando

con una (X) la respuesta que considere correcta:

**1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.-A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre**

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Planeación</b>					
1. Conoce el objetivo que se desea alcanzar.					
2. Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.					
3. Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.					
4. Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.					
5. Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la institución.					
6. Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.					
7. Conoce de alguna estrategia que se realice en la institución.					
<b>Institución</b>					
8. Cree que su institución está bien estructurada.					
9. Considera que existen demasiados niveles administrativos.					
10. Se siente identificado con la labor que realiza.					
11. Son claras las descripciones de su puesto de trabajo.					
12. Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados.					
13. Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo.					
<b>Motivación</b>					
14. La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo.					
15. Es debidamente considerado por la labor que realiza.					
16. La comunicación es eficaz a través de toda la institución.					
17. La comunicación es asertiva en su institución.					
18. Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.					
19. se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.					
<b>Administración de personal</b>					
20. El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño.					
21. La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.					
22. Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su institución.					
23. Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.					
24. Se siente respaldado para la realización de sus tareas.					
25. Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.					
<b>Control</b>					
26. Se evalúa su desempeño de manera individual.					
27. Se valora el desempeño que realiza en su institución.					
28. Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.					

Muchas gracias por su participación.

### ANEXO 3: Cuestionario de responsabilidad social

Esta evaluación se trata sobre la responsabilidad social

#### INDICACIONES / LEYENDA

Marque con un aspa "X" la opción que mejor describa su opinión

1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.-A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

N°	Dimensión 1: Responsabilidad laboral	1	2	3	4	5
1	El hospital cuenta con planes para favorecer la conciliación con la vida familiar. Hay un buen balance trabajo y vida personal.					
2	El hospital cuenta con planes para promover y ayudar a los profesionales a adquirir nuevas competencias y a desarrollarse personalmente					
3	Existen suficientes facilidades para que quienes desean mejorar su calificación puedan realizar cursos de formación continuada o incluso otros estudios					
4	Los directivos en lo concerniente a personal toman decisiones justas.					
5	Periódicamente se realizan en hospital estudios de clima laboral					
6	El hospital hace un esfuerzo para cumplir con las regulaciones en materia laboral y procura ir más allá de la norma siempre que es posible					
7	En el hospital se fomenta que los profesionales de salud participen como voluntarios en acciones solidarias.					
	<b>Dimensión 2: Transparencia</b>					
8	Los directivos transmiten una cultura que busca optimizar los recursos de forma responsable con el medio ambiente					
9	Periódicamente se informa de resultados alcanzados, tanto en nuestras actividades como en materia económica					
10	En el sitio web del hospital se difunden memorias de actividades asistenciales y económicas y otra información relevante en aras de la transparencia					
11	Han implantado en la selección de proveedores criterios concretos que respetan derechos de las personas y la protección medioambiental					
12	En el hospital existe una política clara de accesibilidad y todas las instalaciones son accesibles para personas con incapacidad física					
13	Se ha implantado medidas de buen gobierno, por ejemplo de transparencia en las contrataciones de personal y proveedores					



	<b>Dimensión 3: Sostenibilidad</b>					
<b>14</b>	Se lleva a la práctica actuaciones especiales para minimizar el impacto negativo en el medio ambiente de la actividad.					
<b>15</b>	Participa habitualmente en actividades para proteger y mejorar en medio ambiente					
<b>16</b>	Apuesta por un crecimiento sostenible como forma de contribuir al bienestar de futuras generaciones.					
	<b>Dimensión 4: Calidad asistencial</b>					
<b>17</b>	La satisfacción de los pacientes es de suma importancia y es una medida que tenemos en cuenta en las decisiones					
<b>18</b>	Aprende de los errores para ofrecer una mejor atención a los pacientes					
<b>19</b>	Respeto los derechos de los pacientes más allá de las normas legales y las normas autoimpuestas.					
<b>20</b>	Existe una notable preocupación por respetar la intimidad (Datos personales) de los pacientes					

## ANEXO 4: Instrumento de Competencias profesionales de la enfermera

Esta evaluación se trata sobre la competencia profesionales de la enfermera

### INDICACIONES / LEYENDA

Marque con un aspa "X" la opción que mejor describa su opinión

1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.-A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

N°	CAPACIDAD COGNITIVA	1	2	3	4	5
1	Considera Ud. que la Enfermera brinda cuidado de su salud con fundamentos científicos					
2	Considera a la enfermera como una profesional que hace su trabajo en base a normas de Essalud					
3	Considera que la enfermera conoce mucho y tiene experiencia en el cuidado a los pacientes					
4	Considera que la enfermera durante su cuidado a los pacientes mantiene un liderazgo					
5	Considera que la enfermera mantiene un trato humanizado al realizar su atención					
	<b>CAPACIDAD PROCEDIMENTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	La enfermera hace uso de la bata, guantes y gorro para la realización de los procedimientos					
7	Realiza el monitoreo de funciones vitales y rota los sensores de saturación de oxígeno según corresponde					
8	Efectúa la aspiración de secreciones según necesidad en el paciente					
9	Realiza la enfermera, adecuadamente, los cuidados de oxigenoterapia según fase, ventilación mecánica, bolsa de reservorio, máscara de ventilación y cánula Binasal.					
10	Realiza con eficiencia la administración de medicamentos					
11	Realiza las curaciones de heridas, úlceras por presión, según grado de lesión					
12	Realiza la toma de muestra y control de hemoglucotest con las medidas de bioseguridad					
13	Maneja adecuadamente el formato de monitorización de pacientes					
14	Actualiza el Kardex de enfermería					
15	Realiza con letra legible sus notas de enfermería					

16	Realiza el balance hídrico óptimo en pacientes críticos					
17	Realiza las medidas adecuadas para disminuir el dolor en pacientes terminales					
18	Realiza la colocación de sonda nasogástrica, orogástrica y sonda Foley, con las medidas de bioseguridad					
19	Efectúa la canalización de vía periférica siguiendo las medidas de bioseguridad y verifica permeabilidad de la vía periférica					
20	Explica en forma clara y sencilla al paciente informando sobre su estado de salud y aclarando dudas y ansiedades					
21	Prepara y ejecuta la administración de la alimentación según corresponda (enteral parental)					
22	Prepara y administra la medicación indicada					
23	Utiliza el equipo de coche de reanimación					
	<b>CAPACIDAD ACTITUDINAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	Demuestra interés en el cumplimiento de las barreras de bioseguridad					
25	Demuestra sensibilidad ante los pacientes críticos en el servicio					
26	Propicia una atención humanizada en el cuidado de oxigenoterapia en los pacientes					
27	Permite la participación del personal para un óptimo trabajo en equipo del servicio					
28	Demuestra interés en el cumplimiento de la administración de medicamentos					
29	Demuestra sensibilidad ante pacientes con lesiones dermatológicas					
30	Demuestra interés en la toma de muestra y control de hemoglucotest					
31	Muestra responsabilidad en la evaluación y registro del formato en los pacientes en la unidad de control					
32	Muestra responsabilidad al actualizar el Kardex de Enfermería y la historia clínica					
33	Muestra responsabilidad en el registro de notas de enfermería por turnos					
34	Vigila con interés y realiza el conteo de ingresos y egresos para el balance clínico					
35	Muestra sensibilidad ante la atención de pacientes terminales					
36	Manifiesta seguridad ante la colocación de la sonda nasogástrica, orogástrica y sonda Foley					
37	Muestra sensibilidad ante la canalización de la vía periférica utilizando medidas para disminuir el dolor en los pacientes					

<b>38</b>	Muestra una actitud amable y empática frente a los pacientes brindando confianza y seguridad					
<b>39</b>	Muestra interés en la administración de la alimentación en los pacientes para su recuperación nutricional					
<b>40</b>	Demuestra seguridad y cuidados al realizar la administración de medicamentos en el paciente					
<b>41</b>	Muestra efectividad ante el evento de un paro cardiorrespiratorio					

## Anexo 5: Validez de las variables

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>								
1	Conoce el objetivo que se desea alcanzar.	/		/		/		
2	Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.	/		/		/		
3	Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.	/		/		/		
4	Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.	/		/		/		
5	Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la institución.	/		/		/		
6	Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.	/		/		/		
7	Conoce de alguna estrategia que se realice en la institución.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Institución</b>								
8	Cree que su institución está bien estructurada.	/		/		/		
9	Considera que existen demasiados niveles administrativos.	/		/		/		
10	Se siente identificado con la labor que realiza.	/		/		/		
11	Son claras las descripciones de su puesto de trabajo.	/		/		/		
12	Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados.	/		/		/		
13	Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo.	/		/		/		

<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>							
14	La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo.	/	/	/			
15	Es debidamente considerado por la labor que realiza.	/	/	/			
16	La comunicación es eficaz a través de toda la institución.	/	/	/			
17	La comunicación es asertiva en su institución.	/	/	/			
18	Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.	/	/	/			
19	Se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.	/	/	/			
<b>DIMENSIÓN 4: Administración de personal</b>							
20	El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño.	/	/	/			
21	La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.	/	/	/			
22	Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su institución.	/	/	/			
23	Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.	/	/	/			
24	Se siente respaldado para la realización de sus tareas.	/	/	/			
25	Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.	/	/	/			
<b>DIMENSIÓN 5: Control</b>							
26	Se evalúa su desempeño de manera individual.	/	/	/			
27	Se valora el desempeño que realiza en su institución.	/	/	/			
28	Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

20 de 10 del 2020

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

  
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad laboral</b>								
1	El hospital cuenta con planes para favorecer la conciliación con la vida familiar. Hay un buen balance trabajo y vida personal.	/		/		/		
2	El hospital cuenta con planes para promover y ayudar a los profesionales a adquirir nuevas competencias y a desarrollarse personalmente	/		/		/		
3	Existen suficientes facilidades para que quienes desean mejorar su calificación puedan realizar cursos de formación continuada o incluso otros estudios	/		/		/		
4	Los directivos en lo concerniente a personal toman decisiones justas.	/		/		/		
5	Periódicamente se realizan en hospital estudios de clima laboral	/		/		/		
6	El hospital hace un esfuerzo para cumplir con las regulaciones en materia laboral y procura ir mas allá de la norma siempre que es posible	/		/		/		
7	En el hospital se fomenta que los profesionales de salud participen como voluntarios en acciones solidarias.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Transparencia</b>								
8	Los directivos transmiten una cultura que busca optimizar los recursos de forma responsable con el medio ambiente	/		/		/		
9	Periodicamente se informa de resultados alcanzados, tanto en nuestras actividades como en materia económica	/		/		/		
10	En el sitio web del hospital se difunden memorias de actividades asistenciales y económicas y otra información relevante en aras de la transparencia	/		/		/		
11	Han implantado en la selección de proveedores criterios concretos que respetan derechos de las personas y la protección medioambiental	/		/		/		



12	En el hospital existe una política clara de accesibilidad y todas las instalaciones son accesibles para personas con incapacidad física	/		/		/	
13	Se ha implantado medidas de buen gobierno, por ejemplo de transparencia en las contrataciones de personal y proveedores	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 3: Sostenibilidad</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
14	Se lleva a la práctica actuaciones especiales para minimizar el impacto negativo en el medio ambiente de la actividad.	/		/		/	
15	Participa habitualmente en actividades para proteger y mejorar en medio ambiente	/		/		/	
16	Apuesta por un crecimiento sostenible como forma de contribuir al bienestar de futuras generaciones.	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 4: Calidad asistencial</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
17	La satisfacción de los pacientes es de suma importancia y es una medida que tenemos en cuenta en las decisiones	/		/		/	
18	Aprende de los errores para ofrecer una mejor atención a los pacientes	/		/		/	
19	Respeto los derechos de los pacientes mas allá de las normas legales y las normas autoimpuestas.	/		/		/	
20	Existe una notable preocupación por respetar la intimidad (Datos personales) de los pacientes	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Alborno

DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

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

*Cadenillas A*  
Dra. Victoria Cadenillas Albornoz  
C.P.P. 1005748659

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA PROFESIONALES DE LA ENFERMERA**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD COGNITIVA</b>								
1	Considera Ud. que la Enfermera brinda cuidado de su salud con fundamentos científicos	/		/		/		
2	Considera a la enfermera como una profesional que hace su trabajo en base a normas de EsSalud	/		/		/		
3	Considera que la enfermera conoce mucho y tiene experiencia en el cuidado a los pacientes	/		/		/		
4	Considera que la enfermera durante su cuidado a los pacientes mantiene un liderazgo	/		/		/		
5	Considera que la enfermera mantiene un trato humanizado al realizar su atención	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD PROCEDIMENTAL</b>								
6	La enfermera hace uso de la bata, guantes y gorro para la realización de los procedimientos	/		/		/		
7	Realiza el monitoreo de funciones vitales y rota los tensores de saturación de oxígeno según corresponde	/		/		/		
8	Efectúa la aspiración de secreciones según necesidad en el paciente	/		/		/		
9	Realiza la enfermera, adecuadamente, los cuidados de oxigenoterapia según fase, ventilación mecánica, bolsa de reservorio, máscara de ventilación y cánula binasal	/		/		/		
10	Realiza con eficiencia la administración de medicamentos	/		/		/		
11	Realiza las curaciones de heridas, úlceras por presión, según grado de lesión	/		/		/		
12	Realiza la toma de muestra y control de hemoglucotest con las medidas de bioseguridad	/		/		/		
13	Maneja adecuadamente el formato de monitorización de pacientes	/		/		/		

14	Actualiza el Kardex de enfermería	/		/		/	
15	Realiza con letra legible sus notas de enfermería	/		/		/	
16	Realiza el balance hídrico óptimo en pacientes críticos	/		/		/	
17	Realiza las medidas adecuadas para disminuir el dolor en pacientes terminales	/		/		/	
18	Realiza la colocación de sonda nasogástrica, orogástrica y sonda Foley, con las medidas de bioseguridad	/		/		/	
19	Efectúa la canalización de vía periférica siguiendo las medidas de bioseguridad y verifica permeabilidad de la vía periférica	/		/		/	
20	Explica en forma clara y sencilla al paciente informando sobre su estado de salud y aclarando dudas y ansiedades	/		/		/	
23	Prepara y ejecuta la administración de la alimentación según corresponda (enteral parental)	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD ACTITUDINAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Demuestra interés en el cumplimiento de las barreras de bioseguridad	/		/		/	
25	Demuestra sensibilidad ante los pacientes críticos en el servicio	/		/		/	
26	Propicia una atención humanizada en el cuidado de oxigenoterapia en los pacientes	/		/		/	
27	Permite la participación del personal para un óptimo trabajo en equipo del servicio	/		/		/	
28	Demuestra interés en el cumplimiento de la administración de medicamentos	/		/		/	
29	Demuestra sensibilidad ante pacientes con lesiones dermatológicas	/		/		/	
30	Demuestra interés en la toma de muestra y control de hemoglucotest	/		/		/	
31	Muestra responsabilidad en la evaluación y registro del formato en los pacientes en la unidad de control	/		/		/	

32	Muestra responsabilidad al actualizar el Kardex de Enfermería y la historia clínica	/		/		/	
33	Muestra responsabilidad en el registro de notas de enfermería por turnos	/		/		/	
34	Vigila con interés y realiza el conteo de ingresos y egresos para el balance clínico	/		/		/	
35	Muestra sensibilidad ante la atención de pacientes terminales	/		/		/	
36	Manifiesta seguridad ante la colocación de la sonda nasogástrica, orogástrica y sonda Foley	/		/		/	
37	Muestra sensibilidad ante la canalización de la vía periférica utilizando medidas para disminuir el dolor en los pacientes	/		/		/	
38	Muestra una actitud amable y empática frente a los pacientes brindando confianza y seguridad	/		/		/	
39	Muestra interés en la administración de la alimentación en los pacientes para su recuperación nutricional	/		/		/	
40	Demuestra seguridad y cuidados al realizar la administración de medicamentos en el paciente	/		/		/	
41	Muestra efectividad ante el evento de un paro cardiorrespiratorio	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

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

  
Dña. Violeta Cordero Albornoz  
-----  
C.P.P.S. 1003749000

Firma del Experto Informante.

### Anexo 6: Confiabilidad de la variable administración estratégica

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	4	
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	5	4	3	4	2	2	2	2	2	5	2	3	5	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	
4	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	5	5	4	4	
5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	
4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	4	3	4	
3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	
3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	
1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	
5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	
3	3	5	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	1	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	5	3	3	2	3	
2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	3	5	4	4	5	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	2	3	
1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	
1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	
1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	5	4	4	2	4	
4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	28

### Anexo 7: Confiabilidad de la variable responsabilidad social

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	5	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2
5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1
1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	1	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20





### Anexo 9: Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D3	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D4	P26	P27	P28	D5	V1	
1	3	3	2	3	2	3	2	18	3	2	5	5	4	5	24	5	3	3	2	3	2	2	18	3	2	3	2	2	1	13	3	3	3	9	82
2	5	5	3	5	5	4	5	32	3	5	5	4	5	3	25	5	4	2	2	2	3	18	2	3	2	1	1	3	12	3	4	4	11	98	
3	5	3	5	5	4	5	4	31	5	3	5	5	4	5	27	5	5	4	1	2	5	22	3	5	5	4	2	3	22	1	2	2	5	107	
4	2	2	5	3	3	2	3	20	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	3	3	14	2	3	2	3	2	3	15	1	2	2	5	67	
5	4	4	2	2	2	2	2	18	2	3	2	3	2	4	16	2	2	2	2	5	3	16	5	5	4	5	3	5	27	3	4	4	11	88	
6	2	2	1	1	2	3	3	14	1	5	1	5	3	2	17	1	1	1	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24	2	2	1	5	74	
7	5	5	5	4	4	2	5	30	5	5	5	4	5	5	29	4	4	2	5	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	107	
8	2	2	1	1	2	2	2	12	1	3	1	3	2	2	12	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	3	1	2	9	3	2	1	6	47	
9	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	1	1	3	12	3	4	4	11	56	
10	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	3	2	3	2	15	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	9	73	
11	2	2	3	2	3	5	5	22	3	2	2	2	1	2	12	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	2	5	4	19	4	4	5	13	82	
12	1	1	3	2	1	1	1	10	3	1	2	1	1	1	9	3	1	1	1	2	1	9	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	4	40	
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	140	
14	3	2	3	2	2	1	2	15	2	4	2	4	1	2	15	2	2	2	1	2	3	12	5	5	4	3	3	2	22	2	1	3	6	70	
15	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	28	
16	5	3	3	2	1	3	2	19	1	1	2	1	3	3	11	1	1	1	3	5	3	14	5	5	4	5	3	5	27	5	3	4	12	83	
17	2	1	1	1	3	2	1	11	1	1	3	1	2	1	9	2	1	1	1	3	1	9	2	1	2	2	1	1	9	3	2	1	6	44	
18	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	1	1	3	12	3	4	4	11	56	
19	1	2	3	1	3	3	3	16	1	3	1	1	1	2	9	3	1	3	3	1	3	14	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	4	50	
20	3	1	1	2	2	1	1	11	2	2	2	2	2	4	14	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	2	10	1	1	2	4	49	
21	3	3	3	3	3	4	4	23	4	2	3	2	4	3	18	4	4	4	4	2	3	21	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	7	85	
22	3	3	3	3	3	4	3	22	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	4	3	5	21	3	4	3	3	3	3	19	4	3	2	9	92	
23	2	1	2	1	1	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	1	1	3	1	2	2	10	3	1	1	5	47	
24	5	5	5	4	4	2	5	30	2	5	5	5	5	5	27	4	4	2	5	2	3	20	2	3	4	2	3	3	17	3	2	3	8	102	
25	4	5	5	5	4	4	2	29	5	5	5	4	4	2	25	5	5	5	4	4	1	24	5	5	5	4	4	1	24	2	1	1	4	106	
26	4	1	1	4	1	4	1	16	1	4	4	4	1	1	15	1	1	1	1	4	4	12	2	3	2	3	3	3	16	3	1	1	5	64	
27	1	3	1	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	12	73	
28	3	2	2	3	3	4	3	20	4	2	3	2	4	2	17	4	4	4	4	2	1	19	1	1	1	1	1	2	7	4	4	4	12	75	
29	1	2	1	2	3	2	1	12	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	4	2	1	13	2	3	2	1	2	1	11	4	4	4	12	58	
30	3	2	1	2	1	1	2	12	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	2	9	2	1	2	5	43	
31	3	4	3	3	4	5	5	27	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	3	2	24	1	2	2	3	3	3	14	3	3	4	10	103	
32	3	1	1	2	1	1	1	10	3	1	2	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	7	3	1	2	1	1	1	9	3	1	1	5	42	
33	2	1	1	4	3	4	2	17	1	1	1	3	2	3	11	1	2	2	1	1	1	8	2	3	2	4	1	1	13	5	4	1	10	59	
34	3	5	5	5	4	4	1	27	5	5	5	4	4	1	24	5	5	5	4	4	3	26	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	12	116	
35	1	1	2	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	1	20	3	3	3	4	4	4	21	2	1	2	3	3	3	14	4	4	4	12	87	

36	4	4	5	5	5	3	5	31	3	5	4	4	5	5	26	3	5	3	3	1	2	17	1	2	2	2	2	3	12	4	4	3	11	97	
37	4	4	5	5	5	3	5	31	4	4	5	5	5	3	26	3	3	3	3	2	4	18	4	5	5	5	3	5	27	4	4	3	11	113	
38	1	2	3	3	1	2	4	16	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	1	2	14	2	2	1	3	3	2	13	2	2	1	5	64	
39	4	4	5	5	5	3	5	31	2	4	4	5	5	5	25	5	2	2	2	2	4	4	19	5	5	5	3	5	2	25	5	3	5	13	113
40	3	2	2	2	2	2	2	15	2	4	2	4	2	2	16	2	2	2	2	2	4	3	15	3	3	2	5	2	4	19	1	3	2	6	71
41	3	4	5	5	5	5	5	32	4	4	3	4	4	5	24	5	5	5	4	4	3	26	3	3	4	2	2	4	18	2	2	2	6	106	
42	2	1	2	2	2	2	1	12	1	3	2	3	2	1	12	1	1	1	2	4	5	14	1	2	2	3	4	4	16	4	5	5	14	68	
43	5	4	4	4	5	5	4	31	3	5	4	5	5	4	26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	13	127	
44	4	2	2	2	3	2	3	18	2	1	1	3	5	5	17	4	2	2	2	3	2	15	3	2	1	1	3	2	12	2	2	2	6	68	
45	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	1	1	3	12	3	4	4	11	56	
46	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	5	3	16	1	2	2	2	3	2	12	2	2	2	6	58	
47	2	2	2	4	5	2	1	18	4	4	4	5	1	1	19	4	4	4	5	1	2	20	4	4	4	4	5	1	22	1	2	2	5	84	
48	2	2	1	3	3	2	3	16	3	5	3	5	2	2	20	3	3	3	2	5	5	21	4	4	4	5	5	5	27	5	3	2	10	94	
49	2	2	2	2	1	2	4	15	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	2	3	4	12	2	2	3	3	3	3	16	1	3	2	6	60	
50	2	1	1	1	3	1	2	11	1	3	4	3	4	4	19	2	1	1	1	3	1	9	2	1	2	1	1	1	8	1	1	3	5	52	
51	2	1	2	2	1	2	1	11	1	3	2	3	2	1	12	1	1	1	2	1	5	11	1	5	3	5	5	4	23	4	4	5	13	70	
52	3	4	4	4	3	1	4	23	3	2	4	2	1	4	16	3	3	3	1	2	1	13	2	2	2	1	2	2	11	3	2	3	8	71	
53	1	2	1	2	3	2	1	12	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	3	2	1	12	2	1	2	1	2	3	11	2	1	2	5	50	
54	5	5	3	5	5	4	5	32	3	5	5	3	5	5	26	5	3	2	1	3	3	17	5	3	5	5	4	5	27	4	5	5	14	116	
55	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	4	2	2	1	1	1	11	1	2	1	4	50	
56	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	1	1	3	12	3	4	4	11	56	
57	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	5	3	16	5	5	5	5	4	5	29	3	5	4	12	81	
58	1	2	2	1	2	1	2	11	1	1	2	1	1	2	8	2	1	1	2	1	1	8	1	3	2	1	2	1	10	1	1	2	4	41	
59	3	2	3	5	2	2	5	22	2	4	5	4	2	2	19	2	2	2	2	4	3	15	3	3	4	2	2	4	18	2	2	2	6	80	
60	3	1	1	2	2	1	2	12	1	2	3	4	3	1	14	1	2	2	1	2	1	9	2	1	2	2	1	2	10	1	1	1	3	48	
61	2	2	1	1	2	2	2	12	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	1	1	7	2	2	2	1	1	1	9	1	1	2	4	40	
62	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	3	2	1	11	1	2	1	4	46	
63	3	4	3	2	4	4	4	24	4	2	2	2	4	4	18	4	4	4	4	2	1	19	2	3	3	2	2	3	15	1	2	2	5	81	
64	2	2	1	3	1	2	1	12	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	5	47	
65	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	4	9	2	1	2	2	1	1	9	1	1	2	2	1	1	8	1	2	3	6	40	
66	2	2	1	1	2	3	3	14	1	5	1	5	3	2	17	1	1	1	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	14	83	
67	5	4	3	3	3	3	3	24	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	4	5	4	22	4	3	4	11	100	
68	2	1	1	1	3	1	2	11	1	1	1	3	1	2	9	2	1	1	1	3	1	9	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	4	41	
69	2	2	3	2	1	1	2	13	2	3	2	3	1	2	13	2	2	2	1	2	1	10	1	1	3	1	2	1	9	5	2	1	8	53	
70	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	1	5	14	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	14	81	

71	3	3	2	2	3	3	3	19	3	4	2	4	3	3	19	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	7	77
72	2	1	1	1	3	2	1	11	1	1	3	1	2	1	9	5	2	1	1	1	3	13	1	2	1	4	2	1	11	2	1	1	4	48
73	3	2	3	2	2	1	2	15	2	4	2	4	1	2	15	2	2	2	1	2	3	12	2	5	4	3	3	2	19	2	1	3	6	67
74	3	2	1	1	1	1	3	12	2	3	1	3	1	2	12	1	2	1	2	2	2	10	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	6	49
75	5	3	3	2	1	3	2	19	5	1	2	1	3	3	15	5	5	5	3	2	2	22	4	3	3	4	3	3	20	1	1	3	5	81
76	3	2	3	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	3	4	19	4	4	2	10	86
77	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15	132
78	3	3	3	3	3	4	3	22	4	2	3	2	4	3	18	4	4	4	4	2	3	21	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	7	84
79	3	3	3	3	3	4	3	22	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	4	3	5	21	3	4	3	3	3	3	19	4	3	2	9	92
80	2	1	2	1	1	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	13	73
81	1	2	3	2	1	2	1	12	2	3	2	1	2	1	11	1	2	3	2	1	2	11	1	2	1	1	1	2	8	3	2	1	6	48
82	5	5	4	5	4	4	5	32	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	4	5	5	29	3	1	4	3	4	4	19	1	2	3	6	113
83	1	1	2	1	3	1	2	11	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	3	3	2	12	1	2	1	2	3	3	12	3	1	2	6	48
84	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	1	1	2	9	2	1	1	1	2	2	9	1	2	1	4	45
85	5	5	4	3	4	5	5	31	5	5	4	3	4	5	26	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	5	5	5	26	5	5	3	13	122
86	1	2	1	2	3	2	1	12	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	4	2	1	13	2	3	2	1	2	1	11	3	4	4	11	57
87	3	1	2	1	3	3	2	15	1	2	1	2	3	1	10	1	1	1	1	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	12	73
88	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	139
89	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	6	49
90	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	6	49
91	4	4	2	5	5	5	4	29	4	2	5	5	5	5	26	4	2	5	2	1	1	15	1	2	2	2	1	1	9	3	4	3	10	89
92	4	4	3	5	5	5	4	30	5	5	5	4	4	2	25	4	2	5	2	1	1	15	1	2	2	2	1	1	9	3	4	3	10	89
93	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	6	49
94	1	1	3	2	1	3	1	12	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	1	2	1	7	2	2	3	1	1	3	12	2	2	3	7	47
95	2	1	2	2	2	2	2	13	1	2	5	4	3	4	19	5	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	2	2	16	1	4	3	8	74
96	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	5	3	15	5	4	2	1	2	2	16	2	2	2	1	2	4	13	3	4	5	12	69
97	5	5	3	5	5	4	5	32	5	5	3	5	5	5	28	3	5	5	4	3	1	21	2	3	2	1	1	3	12	3	4	4	11	104
98	5	3	3	2	1	3	2	19	5	1	2	1	3	3	15	5	5	5	3	2	2	22	4	3	3	4	3	3	20	1	1	3	5	81
99	3	3	3	3	3	2	3	20	3	5	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	81
100	2	2	2	2	1	2	4	15	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	2	3	4	12	2	2	3	3	3	3	16	1	3	2	6	60

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	D3	P17	P18	P19	P20	D4	V2
1	2	2	1	1	2	2	2	12	1	3	1	3	3	2	13	2	1	1	4	1	1	2	1	5	34
2	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	4	2	1	1	3	7	31
3	3	3	3	3	2	3	3	20	5	3	3	3	3	3	20	5	2	2	9	3	3	3	3	12	61
4	1	1	2	2	2	4	3	15	1	1	2	2	1	2	9	4	1	1	6	4	1	1	2	8	38
5	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	13	4	5	5	5	19	94
6	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	3	16	2	2	3	7	3	3	3	3	12	56
7	1	2	3	3	3	2	3	17	2	1	3	1	1	2	10	1	1	2	4	3	3	3	3	12	43
8	4	5	4	4	4	5	3	29	5	3	5	3	3	5	24	2	5	5	12	4	4	2	4	14	79
9	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	4	2	1	1	3	7	31
10	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	5	1	2	2	2	7	37
11	2	2	3	2	1	1	1	12	3	1	1	2	1	2	10	2	1	3	6	3	5	5	4	17	45
12	1	2	2	1	2	2	2	12	1	2	2	2	2	3	12	1	2	2	5	2	3	1	2	8	37
13	2	2	1	1	1	1	2	10	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	5	2	1	1	1	5	27
14	2	1	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	5	2	1	1	1	5	26
15	3	2	4	5	4	4	3	25	4	4	5	4	4	4	25	2	4	5	11	4	5	4	4	17	78
16	5	3	3	2	1	3	2	19	5	5	2	5	5	5	27	5	3	5	13	4	4	3	5	16	75
17	2	4	5	4	4	4	2	25	4	5	4	4	5	4	26	2	4	5	11	4	5	4	4	17	79
18	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	4	2	1	1	3	7	31
19	3	2	3	4	3	3	3	21	5	5	4	5	5	3	27	5	3	5	13	5	4	3	4	16	77
20	3	4	4	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	11	2	3	2	2	9	60
21	2	1	2	1	1	4	4	15	2	1	2	1	1	1	8	3	3	2	8	2	1	2	1	6	37
22	3	2	1	2	1	1	3	13	2	1	2	1	1	1	8	3	3	3	9	3	2	1	2	8	38
23	4	5	4	4	3	2	1	23	4	5	4	4	3	2	22	4	4	4	12	4	5	4	4	17	74
24	1	1	1	1	1	4	2	11	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	5	4	2	3	3	12	36
25	2	2	1	1	4	1	2	13	2	1	1	4	1	1	10	1	4	2	7	3	3	4	4	14	44
26	4	1	1	4	1	4	1	16	1	4	4	4	4	1	18	1	1	1	3	2	3	3	3	11	48
27	1	3	1	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	7	2	2	2	2	8	48
28	3	5	2	3	3	4	5	25	4	2	3	5	2	4	20	2	5	4	11	5	5	5	5	20	76
29	1	2	1	2	3	2	1	12	2	1	2	1	1	2	9	2	1	2	5	2	1	2	1	6	32
30	3	5	5	5	5	3	5	31	5	4	5	4	4	3	25	4	2	4	10	3	2	4	2	11	77
31	5	4	3	5	5	4	5	31	3	3	5	5	3	4	23	4	3	3	10	5	5	3	3	16	80
32	5	4	4	3	4	5	4	29	5	5	3	5	5	3	26	4	4	3	11	3	5	3	3	14	80
33	5	5	5	5	5	5	2	32	5	4	4	3	2	5	23	5	2	5	12	5	4	4	3	16	83
34	3	5	5	5	5	5	3	31	5	5	5	5	5	1	26	2	2	2	6	5	5	5	5	20	83
35	5	3	2	4	4	4	5	27	3	4	4	4	4	4	23	5	2	5	12	5	3	5	3	16	78

36	2	2	2	2	2	3	2	15	3	5	2	5	5	3	23	2	2	3	7	2	2	2	3	9	54
37	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	12	61
38	5	5	5	5	5	2	4	31	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	15	5	5	5	5	20	94
39	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	5	1	2	2	2	7	37
40	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	6	2	1	2	2	7	36
41	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	4	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	12	59
42	5	4	3	5	5	2	1	25	5	4	3	5	4	5	26	5	4	3	12	5	4	3	5	17	80
43	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	9	2	4	2	3	11	55
44	4	3	4	4	5	3	3	26	4	2	4	2	2	3	17	3	4	4	11	2	1	2	1	6	60
45	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	4	2	1	1	3	7	31
46	2	3	4	4	5	3	2	23	3	4	4	5	3	2	21	3	4	4	11	3	4	4	5	16	71
47	2	1	1	2	2	2	2	12	1	1	2	2	1	2	9	5	1	1	7	1	2	2	2	7	35
48	2	2	1	3	3	2	3	16	3	5	3	5	5	5	26	5	5	3	13	4	5	5	5	19	74
49	2	2	2	2	1	2	4	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	5	3	3	3	3	12	43
50	3	4	3	4	4	4	5	27	4	3	4	3	3	4	21	4	5	4	13	3	4	4	4	15	76
51	2	1	2	2	1	2	1	11	1	3	2	3	3	2	14	1	2	1	4	2	3	4	4	13	42
52	3	2	1	1	2	2	4	15	2	1	1	2	1	2	9	2	1	1	4	2	1	2	2	7	35
53	1	2	1	2	3	2	1	12	2	1	2	1	1	2	9	2	1	2	5	2	1	2	1	6	32
54	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	9	3	4	3	3	13	61
55	4	4	4	5	5	5	5	32	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	12	4	5	5	4	18	91
56	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	4	2	1	1	3	7	31
57	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	5	1	2	2	2	7	37
58	3	2	2	2	1	2	2	14	3	1	2	1	1	2	10	2	1	1	4	2	1	2	1	6	34
59	3	2	3	5	2	2	5	22	2	4	5	4	4	2	21	2	3	2	7	4	2	2	4	12	62
60	3	5	5	3	5	5	5	31	3	4	4	4	4	5	24	5	5	5	15	3	4	4	5	16	86
61	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	5	3	2	23	4	4	4	12	5	5	3	5	18	84
62	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	4	2	1	1	3	7	31
63	3	4	3	5	4	4	4	27	4	5	5	5	5	4	28	4	3	4	11	3	5	5	3	16	82
64	2	2	5	3	3	2	3	20	5	5	3	5	5	5	28	2	5	5	12	4	5	5	5	19	79
65	1	1	1	2	2	1	2	10	2	1	2	3	1	2	11	1	2	2	5	2	1	1	1	5	31
66	2	2	1	1	2	3	3	14	1	5	1	5	5	3	20	2	1	1	4	4	4	4	4	16	54
67	2	1	1	2	3	3	3	15	2	1	1	2	1	3	10	4	3	2	9	3	2	1	1	7	41
68	3	2	2	3	3	3	4	20	2	1	3	1	1	3	11	2	2	2	6	3	2	3	3	11	48
69	2	2	3	2	1	1	2	13	2	3	2	3	3	1	14	2	3	2	7	4	2	2	5	13	47
70	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	5	1	2	2	2	7	37

71	1	1	2	2	1	1	2	10	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	7	2	3	1	1	7	36
72	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	8	3	3	2	2	10	52
73	1	1	2	2	1	1	2	10	1	1	2	2	1	2	9	2	1	1	4	1	1	2	2	6	29
74	1	2	1	1	1	1	3	10	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	4	2	3	3	3	11	32
75	5	3	3	2	1	3	5	22	5	4	2	5	4	3	23	3	3	5	11	3	4	3	5	15	71
76	3	2	3	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	19	2	3	3	8	2	4	3	4	13	61
77	5	4	5	3	5	3	5	30	3	4	3	4	4	3	21	4	4	3	11	5	3	2	4	14	76
78	1	2	1	1	3	1	3	12	1	2	1	1	2	4	11	3	1	2	6	2	3	1	2	8	37
79	3	3	5	5	5	4	3	28	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	9	3	5	3	3	14	73
80	2	1	2	1	1	2	1	10	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	5	3	1	2	2	8	34
81	4	4	3	5	3	4	4	27	4	5	5	5	5	4	28	4	3	4	11	4	5	5	5	19	85
82	5	5	4	5	4	4	5	32	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	14	4	3	4	4	15	87
83	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	2	1	3	3	9	73
84	4	3	3	3	3	3	4	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	2	2	2	2	8	58
85	3	2	2	3	3	4	3	20	4	2	3	2	2	4	17	2	2	4	8	1	1	1	2	5	50
86	5	5	5	5	5	4	3	32	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	12	4	4	4	4	16	82
87	3	1	2	1	3	3	2	15	1	2	1	2	2	3	11	1	2	1	4	3	2	1	2	8	38
88	3	4	3	2	2	4	3	21	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	10	3	3	3	3	12	62
89	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	5	1	2	2	2	7	37
90	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	5	1	2	2	2	7	37
91	1	1	1	1	1	1	3	9	1	3	1	3	3	2	13	1	1	1	3	2	1	1	2	6	31
92	4	2	1	2	2	2	5	18	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	7	2	1	2	2	7	42
93	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	12	4	4	4	5	17	86
94	1	1	3	2	1	3	1	12	3	1	2	1	1	3	11	1	1	3	5	3	1	1	1	6	34
95	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	8	3	3	2	2	10	52
96	2	2	1	1	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	7	2	1	1	4	1	1	2	1	5	28
97	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	2	9	1	1	2	4	2	1	1	3	7	31
98	5	3	3	2	1	3	2	19	5	1	2	1	1	3	13	3	3	5	11	3	4	3	3	13	56
99	1	1	1	2	1	2	2	10	2	2	1	1	2	1	9	2	2	3	7	4	2	2	2	10	36
100	2	2	2	2	1	2	4	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	5	3	3	3	3	12	43







