



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud
de un hospital de Ferreñafe**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Guevara Manayay, Maria Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0157-3399)

ASESOR:

Dr. Chero Zurita, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-3995-4226)

Mg. Martos Palacios, Matea Isabel (orcid.org/0000-0003-0571-0725)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre Susana, por ser el motor de mi vida, fuente de motivación, inspiración y fortaleza en cada paso y decisión de mi vida, llevándome siempre a ser mejor profesional y ser humano.

Agradecimiento

A mi amado Dios por ser mi roca fuerte en quien siempre me sostengo y fortalezco para poder continuar y concretar mis objetivos, siendo este logro uno de ellos.

A mi amada Mamá por su apoyo fundamental e incondicional en mi formación profesional, quien siempre me han incentivado a seguir avanzando.

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

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1	Población y Muestra de estudio	16
Tabla 2	Dimensiones de la variable responsabilidad social	19
Tabla 3	Variable responsabilidad social	20
Tabla 4	Dimensiones de la variable administración estratégica	21
Tabla 5	Variable administración estratégica	22
Tabla 6	Pruebas de normalidad entre responsabilidad social y administración estratégica	22
Tabla 7	Correlación entre responsabilidad social y administración estratégica	23

Índice de figuras

Figura 1	Esquema representativo correlacional	14
Figura 2	Dimensiones de la variable responsabilidad social	19
Figura 3	Variable responsabilidad social	20
Figura 4	Dimensiones de la variable administración estratégica	21
Figura 5	Variable administración estratégica	22

Resumen

El estudio Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe; tuvo como objetivo establecer la relación entre administración estratégica y responsabilidad social. El enfoque fue cuantitativo, el tipo de investigación es básica y no experimental, transversal y correlacional, también descriptiva, y en cuanto a la población se establece en 246 profesionales de la salud, de los cuales la muestra permite reducirla a 151 empleados. La técnica utilizada es la encuesta, y para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario. En cuanto a la confiabilidad, se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para las variables administración estratégica la confiabilidad fue de 0,824 estableciéndose alta confiabilidad, la confiabilidad de la variable responsabilidad social fue de 0,959 estableciéndose alta confiabilidad. La investigación concluyó que responsabilidad social y administración estratégica se vinculan de manera directa y significativa donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.708 y el nivel de significancia es 0.000 siendo menor de 0.05; con respecto a los resultados descriptivos contamos que existen ciertas limitaciones que se pueden corregir, esto se debe a que más del 50% de los encuestados indican que se encuentran en el nivel medio o moderado.

Palabras clave: Administración estratégica, responsabilidad social, correlación.

Abstract

The study Social responsibility and strategic administration of the health personnel of a hospital in Ferreñafe; The objective was to establish the relationship between strategic administration and social responsibility. The approach was quantitative, the type of research is basic and non-experimental, cross-sectional and correlational, also descriptive, and in terms of the population it is established at 246 health professionals, of which the sample can be reduced to 151 employees. The technique used is the survey, and the questionnaire was used as an instrument for data collection. Regarding reliability, Cronbach's Alpha reliability was performed for the strategic management variables, the reliability was 0.824, establishing high reliability, the reliability of the social responsibility variable was 0.959, establishing high reliability. The investigation concluded that social responsibility and strategic management are directly and significantly linked where Spearman's Rho correlation coefficient is 0.708 and the significance level is 0.000, being less than 0.05; Regarding the descriptive results, we have that there are certain limitations that can be corrected, this is because more than 50% of the respondents indicate that they are at the medium or moderate level.

Keywords: Strategic management, social responsibility, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se busca que las empresas, no sólo logren sus objetivos, indiferentemente de que sean públicas o estatales. Pero estos logros o metas, acorde con las políticas empresariales, deben también ser evaluadas a nivel del impacto social que generan, del impacto ecológico y de los demás aspectos que se puedan colegir de sus actividades (Terreros Fernández, 2021).

Las empresas tienen un importante lugar y función social, no sólo por lo que pueden alcanzar sino por el impacto económico y los flujos de capitales que se pueden generar. Tales preceptos, en la actualidad ya pueden ser evaluados, pero bajo nuevas formas de evaluar su desempeño y relevancia social como el impacto sanitario o ecológico (Azyabi et al., 2021).

Con la relevancia de los aspectos económicos y políticos, se busca también proteger los otros aspectos de la vida humana, y en este caso mejorar la mayor parte de las atenciones en salud para los pobladores para generar impacto en las otras áreas de la sociedad (Lizcano-Prada & Lombana, 2018; Yucra Achulli, 2018).

Las empresas en su afán y bajo control político, han ido sumando esfuerzos y contribuyendo al desarrollo sustentable en sus áreas de influencia; estas acciones ahora tienen un valor sustancial en el desenvolvimiento económico social. En la confluencia sociocultural se busca la congruencia del desarrollo económico, el progreso social y la sustentabilidad ambiental por parte de los gobiernos y las organizaciones o empresas, que adaptarán sus normas a los lineamientos de los Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD), Organización Panamericana de la Salud (OPS), entre otros; los mismos que persiguen metas y objetivos comunes de desarrollo social. (De la Cuesta González, 2004; Fraile, 2019; Weldegebriel et al., 2016).

Las empresas no sólo deben ser evaluadas enfocándose en el desempeño al que están enmarcados, sino al impacto que generan sus actividades económicas en los otros aspectos del desarrollo humano, es por ello que actualmente se evalúa la responsabilidad social, es decir el impacto que genera la actividad empresarial en

los otros desarrollos de la sociedad, como el ecológico, el ambiental, entre otros (Masud et al., 2019).

El respeto por la legalidad, la moralidad y la dignidad de otras personas, aunque antes no fueron consideradas, se busca que sean respetadas en el sentido que se genere un adecuado desarrollo en torno a la actividad empresarial, y que éstas no abusen del poder económico y social; sino que en su actividad se garantice el derecho de las otras actividades sociales y de la vida humana o silvestre (Kuhn et al., 2021).

En el Perú, este concepto, no ha sido desarrollado debido a que incipientemente estos lineamientos recién están ingresando en la gestión políticas de organismos públicas y privadas. En los últimos años el ministerio del ambiente se ha sumado al cumplimiento de los 17 objetivos de desarrollo sostenible proyectado al 2030; que buscan minimizar los impactos negativos en las poblaciones vulnerables, promoviendo estrategias sociales y generando capacidad de educación inclusiva, reducir los impactos ambientales negativos, etc. (Rosales et al., 2018; Valdés, 2017).

En el marco de estos planteamientos de desarrollo sostenible, el actuar humano y la operación de las organizaciones se convierte en un aliado estratégico para tratar de cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible. La visión de Perú lo integra un conjunto de tendencias, acuerdos, estrategias, políticas y marcos legales que permitirá encaminar las acciones del país hacia la sostenibilidad en el marco de la responsabilidad social corporativa de las organizaciones (Rojas-Vargas & MaderoGómez, 2018; Torres Curasma, 2016; Valdés, 2017).

Todos los enfoques de sostenibilidad persiguen convertir a Perú en un país con sostenible económica, social y ambiental; en un país en donde exista equipos y grupos de trabajo conscientes con claros elementos de crecimiento con el afán de promover una economía sólida y cultura de atención al paciente, en sus organismos sanitarios. Cabe resaltar que hay una gran responsabilidad en la idiosincrasia de los gerentes o directores, como de la cultura del pueblo, por ello es necesario averiguar cuáles son los lineamientos de atención al paciente, los logros, las metas

alcanzadas y el ritmo de cambio o crecimiento corporativo (García, 2012; Velasco & Orejuela, 2018; Vintimilla & Álvarez, 2021).

Es por ello que en esta investigación se plantea resolver el problema. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y la administración estratégica del personal de salud de un Hospital de Ferreñafe?

El trabajo se justifica desde la perspectiva científica, porque estudiar la realidad de la responsabilidad social en los ambientes de la salud, tiene una connotación importante en la generación de conocimientos que muestren la realidad nacional y en próximos diseños de estudios para mejorar las áreas de atención tanto en la responsabilidad social como en la administración estratégica para que sean más eficientes sus alcances. (Díaz & William, 2018).

Teórica. Desde el punto de vista teórico la investigación se desarrolla partir de las bases teóricas contempladas en torno a la responsabilidad corporativa y satisfacción del usuario, los cuales permitirán aportar al conocimiento e información como los antecedentes que servirán para futuras investigaciones en el ámbito empresarial e institucional teniendo en cuenta la recopilación de información que fundamentan la presente (Díaz & William, 2018).

El principal objetivo es determinar la relación entre la responsabilidad social y la administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022. Asimismo, como objetivos específicos se buscará identificar el nivel de responsabilidad social del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022; identificar el nivel de la administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022; y por último determinar el grado de relación entre el nivel de responsabilidad social y la administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022

Como hipótesis se ha planteado demostrar la existencia de la relación significativa entre la responsabilidad social y la administración estratégica del personal de salud del un hospital de Ferreñafe en el 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Mavroulidis et al (2022) realizaron un estudio en Grecia, con el objetivo de evaluar el comportamiento de la seguridad y salud laboral, en la industria de la construcción a través de la evaluación de los informes de Responsabilidad Social Empresarial. La investigación fue de tipo descriptiva y la evaluación de los problemas de seguridad y salud laboral, se realizó en 19 empresas constructoras multinacionales. Como conclusión se registra una baja tasa de respuesta (20%) por parte de las empresas en cuanto al comportamiento organizacional responsable y la rendición de cuentas. La mayoría de las empresas registran poca frecuencia (17%) en cuanto a problemas de seguridad y salud laboral para garantizar la transparencia de la información, como la gobernanza, las tasas de accidentes y enfermedades, las horas de capacitación, la garantía de terceros. Menos frecuentes son la representación de la fuerza laboral total en los comités (7%), el porcentaje de ocupaciones de alto riesgo (5%) y el nivel de prácticas en los suministros (17%).

Díaz (2022) en Ambato, Ecuador, realizó un estudio descriptivo mixto en el que resalta la importancia de la administración estratégica y eficiente aplicada a la empresa. Apenas un 40% registró una eficiencia estratégica de administración. Se realizó una descripción de mejora de procesos de acercamiento a las personas, la importancia del reconocimiento de la marca, atributos, reconocimientos, características inherentes y relacionadas; nivel de probabilidades para la adquisición de nuevos productos, clientes, entre otros. Asimismo, se reconoce la importancia del análisis FODA, en el planeamiento de la funcionalidad de la misma; asimismo las estrategias de posicionamiento también pueden ser trascendentales.

Kuhn et al. (2021) a través de un estudio multicéntrico en Alemania, analizaron la gestión de salud ocupacional (GSO) y responsabilidad social corporativa (RSC). Se realizaron entrevistas cualitativas semiestructuradas individuales con una muestra de 77 consultores, dividido en tres grupos diferentes: expertos en salud ocupacional y responsabilidad social corporativa de varias empresas (n = 35), socios

comerciales (n = 19) y varios no socios (n = 23). Los participantes identificaron varias áreas en las que ambas variables interactúan a niveles estratégicos, estructurales y culturales, pero también destacaron varias barreras que socavan una interacción más significativa. Los participantes reportaron dificultades para articular los valores éticos a nivel estratégico de ambas variables. También se destacaron varias barreras estructurales, incluida la falta de recursos (tanto financieros como de conocimiento). Además, se reconoció que existe potencial, tanto en la teoría como en la práctica, para la combinación sistemática de la gestión y la responsabilidad social.

Grijalva y Fernández (2020), realizaron en Quito, un estudio descriptivo correlacional, que evaluaron la responsabilidad social evaluada en 9 dimensiones, con una muestra representativa de 58 clínicas, calculando los índices de cumplimiento de responsabilidad social y competitividad, con el fin de determinar los componentes que están involucradas en ambas. Apenas 37% cumplieron con los estándares de la responsabilidad social. Los tres componentes fundamentales, que se identificaron fueron los grados de responsabilidad social con la participación activa en la comunidad, resultados internos y externos de estructura organizacional y las prácticas laborales y de innovación.

Vélez et al. (2018) realizaron una revisión sistemática en Colombia con el propósito de identificar la relación entre la responsabilidad social en la educación médica y la formación de sus habilidades. 18 artículos, sometidos a un escrutinio riguroso fueron seleccionados. No se encontró relación entre la responsabilidad social con respecto al ámbito educativo en la formación sanitaria. Además, se encontró un fuerte vínculo económico, directamente relacionado con sus contraprestaciones. Se recomendó fortalecer los vínculos de la educación con los mentores, para fortalecer la práctica clínica.

Abreu et al. (2020), realizó un estudio con metodología descriptiva cualitativa en México, acerca de la responsabilidad social de las escuelas de medicina sobre todo por el ámbito relacionado al Covid – 19. Como resultados la revisión describe que esta responsabilidad tiene su eje en los servicios formativos, asistenciales/clínicos

y de investigación que ofrecen. Asimismo, se hace una propuesta de responsabilidad social para ser aplicada en las facultades de medicina haciendo que se centren los esfuerzos en estudiar las necesidades de la comunidad, atención médica centrada en el paciente y en la evidencia, la formación de profesionales en el área de salud y su interdependencia.

En el ámbito nacional, Bustamante (2021) publicó un estudio descriptivo correlacional sobre la administración estratégica y responsabilidad social acerca de las competencias profesionales en las enfermeras del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, en Lima. Se incluyeron a 100 profesionales a quienes se les aplicó una encuesta con instrumentos altamente confiables. 42% registró un nivel de administración estratégica de regular calidad y 47% de baja responsabilidad social. Se evidenció que administración estratégica y la responsabilidad social influyen de manera directa en el ejercicio profesional de las enfermeras.

Daviran (2021) diseñó un estudio cuantitativo descriptivo correlacional con la finalidad de describir la influencia entre el nivel de la Administración Estratégica y el nivel de la Gestión de Proyectos en un hospital de Huancayo (Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen). 177 participantes fueron incluidos en el estudio. Como principales conclusiones se determinó que la Administración Estrategia influye directa y proporcionalmente en la Gestión de proyectos, en aproximadamente 83% de los casos. Alrededor del 67% presentó una regular administración estratégica y alrededor del 67% también registró una regular gestión de proyectos.

Sihuay (2017) realizó un estudio descriptivo correlacional no experimental en el que determinó la incidencia del nivel de la Administración Estratégica en la Gestión de los Servicios de Salud en un hospital de Huancayo. 190 profesionales fueron incluidas en el estudio. 61% de los entrevistados registraron estar totalmente de acuerdo con respecto a la administración estratégica, asimismo 61% también registró una gestión de los servicios de salud regular. Fue posible demostrar que la organización del talento humano está estrechamente relacionada con la gestión de los servicios de salud, en su localidad.

Quispe (2022) desarrolló una investigación de tipo aplicada, bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Con este trabajo buscó establecer la relación entre la responsabilidad social y la planificación estratégica en una empresa en el Callao. La población y muestra a la vez, estuvo conformada por 15 trabajadores de la empresa a los cuales se aplicó una encuesta como técnica de recojo de datos sobre las variables y un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos demostraron que las variables planificación estratégica y responsabilidad social se encuentran significativamente relacionadas (sig.=0,000; Correlación de Pearson=0,846), esto significa que en la medida que la planificación estratégica mejore, la responsabilidad social también mejorará directamente.

En el contexto local, Ramos (2022) presentó su tesis de maestría con el objetivo de definir el grado de relación entre la planificación estratégica y la gestión pública en la municipalidad de Chiclayo. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental, transversal y descriptivo. Dentro de la muestra se consideró trabajar con 25 colaboradores de la municipalidad y se decidió aplicar una encuesta como técnica de recojo de información de las variables y un cuestionario como instrumento validado por expertos para luego crearse la base de datos a través del programa Excel. Finalmente, en base a los resultados se pudo comprobar que existe relación positiva fuerte entre las variables lo cual se evidencia con el coeficiente de Rho de Spearman que se obtuvo (0,787).

Astudillos (2021) con su trabajo de investigación se propuso establecer el nivel de relación entre la planificación estratégica y las contrataciones públicas en Municipalidades de Lambayeque. En esta investigación de tipo aplicada, diseño no experimental y correlacional el autor seleccionó una población de 192 trabajadores de los cuales se tomó como muestra 128 funcionarios y servidores públicos. Se decidió aplicar una encuesta para ambas variables como técnica de recojo de datos y se elaboró cuestionarios a través de Google forms como instrumentos en ambas variables los cuales se procesaron con el programa SPSS V25. Con los resultados obtenidos se pudo concluir que existe correlación positiva entre la planificación

estratégica y las contrataciones públicas. El coeficiente de Rho de Spearman resultó $r = 0,846$ lo cual muestra que al desarrollar una buena planificación estratégica es posible llevar de la mejor manera las contrataciones públicas, de lo contrario será deficiente.

La Teoría que se relaciona con la variable Responsabilidad social está dada por:

Teoría de la Integración: Según esta teoría, se plantea la necesidad de integrar metas de productividad y metas sociales. Navarro (2016) define que la empresa debe considerar la integración de estos dos tipos de objetivos; el autor menciona que todas las partes involucradas deben comprometerse a que la empresa no puede abandonar su objetivo de aumentar los ingresos, pero que sus acciones deben tener un elemento de respuesta ética. En este caso, las empresas tienen que adaptarse a las reglas que les permitan operar en el mercado y en la sociedad. Teoría de los grupos de interés: esta teoría se basa en las partes interesadas y se centra en las relaciones e interacciones entre todos los grupos de interés para crear intereses comunes.

Edward Freeman citado en Medina et al. (2002), la teoría busca el surgimiento de procesos colaborativos para individuos o grupos; estos grupos tienen en cuenta la participación de propietarios, proveedores, empleados o consumidores. De acuerdo con esta teoría, el proceso por el cual los individuos y los grupos crean trabajo para generar un cambio social debe buscar trabajar juntos para evitar contradicciones y obstáculos al desarrollo. Teoría de la legitimidad: Se basa en la aplicación de los contratos celebrados por empresas y actores que forman parte de la sociedad. En el marco de la fijación de objetivos de desarrollo, para llegar a un acuerdo entre las partes, un acuerdo que parte de un objetivo común debe adaptarse al otro, preservando cuidadosamente el significado social, los valores y principios que conducen a la disposición del objetivo. Para Gray, citado en Medina et al. (2002) Esta teoría trata no solo de las necesidades como teoría de las partes interesadas, sino también de problemas en los que es fundamental que todo suceda de acuerdo con el acuerdo para evitar empeorar las consecuencias del contrato celebrado por ambas partes. Desde un punto de vista jurídico, debe basarse en un entorno relacional que tenga en cuenta los valores, la cultura, las tradiciones y demás

aspectos de su entorno, a fin de evitar tanto los conflictos de los participantes y las posibles disposiciones penales, como los conflictos sociales que den lugar a la pérdida de lealtad y confianza. Las reglas dependerán de un acceso más fácil a esa parte de la autoridad para compartir recursos, por lo que las empresas deben definir una buena estructura de autoridad organizativa para garantizar que los recursos se presenten de la mejor manera y en el momento más oportuno. Las empresas comienzan a enfrentar problemas cuando tienen problemas para acceder a los recursos necesarios para atender al público los más vulnerables; por lo tanto, la dependencia debe reducirse mucho sin perder potencia.

El significado de Responsabilidad Social está íntimamente relacionado a las actividades que permiten sociabilizar a los hombres, como juramentos, pactos, o deberes con la familia, abarcando comunidades, regiones y países. Aunque este tipo de relaciones no está enmarcado dentro del ámbito legal, o sea de no cumplirse, no tienen una consecuencia penal, sí tiene consecuencias inadmisibles dentro de la sociedad. El término como tal, responsabilidad social, surge en el ámbito privado empresarial, utilizándose para precisar que, aunque una empresa tenga personalidad jurídica y actividades privadas, también debe tener una responsabilidad moral con la sociedad donde radica, una obligación que vaya más allá de lo personal y pueda alcanzar a las comunidades. Relacionando todo esto, la idea básica de responsabilidad social tiene como núcleo a las obligaciones morales, las cuales son voluntarias, que surgen sin la injerencia del estado o de la ley, y aunque su omisión no acarrea un castigo, si ocasionan una mayor obligación moral de observarlas. (*Responsabilidad social y salud: informe del Comité Internacional de Bioética de la UNESCO (CIB) - UNESCO Digital Library, s/f*)

Ha de entenderse como responsabilidad social corporativa o empresarial, al desempeño ético que realizan las empresas y su personal profesional en el ámbito de su jurisdicción, respetando los principios éticos y de convivencia. (López Arancibia, 2018).

Dentro de los conceptos que han llamado el interés en los años recientes, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) no ha quedado fuera, siendo tal su trascendencia que ha sido materia de investigaciones y publicaciones de estudios

sociales. Las aplicaciones de este concepto son extensas, incluyéndose también en el contexto de la prestación de servicios de salud, presentándose, por ende, un nuevo enfoque al tratarse de la gestión dentro de los hospitales. (Haddiya et al., 2020)

Ha de entenderse como responsabilidad social corporativa (RSC) o empresarial (RSE), al desempeño ético que realizan las empresas y su personal profesional en el ámbito de su jurisdicción, respetando los principios éticos y de convivencia. (López Arancibia, 2018).

El concepto básico de responsabilidad social radica que las empresas deben ser consecuentes con el impacto que sus acciones producen en la sociedad, comprometiéndose en lograr una sociedad y un ambiente sustentable. Además, es preferible que las denominadas “grandes empresas” tengan la conciencia ética de elegir la rectitud moral frente a los beneficios, ya que es gracias a la confianza que la sociedad pone en ellas que obtienen ganancias. (Marumo, 2020)

A finales del año 2002, la Comunidad Europea publica el LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN EUROPEA para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, abriendo el debate de cómo incentivaría la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en el cual conceptualiza la RS como un compromiso voluntario en el que las empresas no solo se enfoquen en cumplir jurídicamente con sus responsabilidades, sino que contribuyan en edificar una sociedad y un ambiente más agradable y de buenas prácticas de convivencia, o sea, ir más allá de lograr sus beneficios empresariales y sus obligaciones legales, a tal punto de invertir en el capital humano, lo que lo rodea y las relaciones que se crean a partir de empresa y sociedad. Además, nos da el enfoque sobre las dimensiones, tanto internas como externas, que abarca este concepto de la Responsabilidad Social Empresarial. (*Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.*, 2001)

Respecto a la Dimensión interna y tomando en cuenta los indicadores, MaderoGómez (2020); Abad-Segura et al., (2019) expresan que una de las prácticas de la responsabilidad social es la gestión de recursos humanos, podemos

mencionar la importancia que tiene la atracción del talento, así también Gile et al., (2018); Surji & Sourchi (2020) sugieren tomar en cuenta el desarrollo de habilidades y oportunidades, la oferta respecto a los sueldos, las actualizaciones y capacitaciones que lograrán el desarrollo sostenible de la empresa. La salud y seguridad en el trabajo como indican Sabastizagal-Vega et al., (2020); Hadlington et al., (2019) es otro indicador a tomar en cuenta de esta dimensión interna. Desde el punto de vista de Nuzzo & Inglesby (2018) el trabajo repercute en la salud de los empleados de manera positiva o negativa, desde el primer momento están en riesgo y es por esta razón que las empresas implantan normas de seguridad que garanticen su integridad. (Harknett et al., 2021).

Finalmente, Pacheco-Ruiz et al. (2020) y Petrou et al. (2018) consideran el indicador adaptación al cambio debido a la competencia en el mercado, las empresas deben trabajar en reestructurar su organización, sobre todo ahora con las transformaciones producto de la pandemia por Covid-19, (Ratten, 2020) para esto es imprescindible tener personal actualizado, capacitado y apto para adaptarse al nuevo entorno. El personal representa el factor más importante para la empresa, este es el motivo por el cual la reestructuración debe ser respaldada por el perfil, conducta y valores de sus trabajadores y estar aptos para lograr las metas propuestas por la empresa o institución.

En relación a la Dimensión externa de la responsabilidad social se toma en cuenta los indicadores que corresponden a la dimensión, tales como las Comunidades Locales, este factor sociocultural y económico conforma la identidad de un pueblo o territorio. La responsabilidad social implica generar vínculos con las comunidades locales, con los empleados, clientes y personas cercanas a los clientes, del mismo modo considerar actividades que promuevan la conservación del medio ambiente de la misma manera que la sostenibilidad. De acuerdo con Montalvo et al., (2019) otro indicador se considera a los derechos humanos que va de la mano del comportamiento ético en cada empresa y el respeto por los derechos de cada trabajador, (De Cremer & Moore, 2020) esta condición garantiza buenas operaciones comerciales y tiene como fin fortalecer los dilemas éticos, minimizar las malas decisiones y orientar la conducta de los trabajadores de la empresa

(Tripathy, 2019). Se debe agregar que este código de ética debe considerar las relaciones con el medio ambiente, los problemas ecológicos a nivel mundial.

Para la variable administración estratégica se asocia la teoría de los procesos continuos e interactivos ya que según Según Certo et al. (2005), Fernandez y Berton (2005), Oliveira (2007), Tavares (2005) y Wright et al. (2000) para mantener a una organización se debe integrar a todos los elementos de la administración moderna como un todo en la que se involucre el análisis tanto interno como externo de la institución, a esto se debe agregar directrices de organización establecidas como metas y objetivos, el diseño y formulación de la estrategia; la implementación de la misma y por último la evaluación y el control que también sea estratégica.

La Administración estratégica, tiene su origen académico en los escritos académicos de Tylor, y actualmente son ejes y pilares de los procesos administrativos y los flujos que se generan entre ellos, alcanzando buena capacidad de respuestas. Para Lana (2008) la administración estratégica está dado por procesos continuos e interactivos para mantener las organizaciones en un todo integrada a su entorno. Estos procesos incluyen análisis del entorno tanto interno como externo de las organizaciones, formulación de la política organizacional (objetivos y tareas), luego se formulan las estrategias (empresa, unidad estructural, función), para luego implementarla y finalmente desarrollar o ejecutar la estrategia de control.

Las dimensiones de la administración estratégica consideradas para este estudio, se hicieron según el enfoque de David y David (2017) quienes consideran las dimensiones de: planeación, Institución, motivación, administración de personal y control. La planeación hace referencia a las actividades de corte gerencial, que se establecerán para su posterior ejecución. La Institución, es evaluada como la entidad que realiza las actividades, emprendimientos, relaciones, planeación y determinación de funciones en todos los niveles. Como señala Pak et al., (2019) Las motivaciones son las intenciones que influyen en los trabajadores para cumplir o alcanzar sus objetivos. Werdhiastutie et al. (2020) afirman que la motivación refuerza el propósito de cada persona para lograr el éxito.

La administración de personal, hace referencia a las gestiones que se hace con el personal humano, con los derechos y obligaciones, y relaciones con la prestación de sus servicios. Desde el punto de vista de White et al., (2021) la administración del personal es considerado como la columna vertebral de la planificación estratégica, es responsabilidad del administrador alcanzar las metas de la empresa en colaboración de los líderes y trabajadores. La dimensión control, evalúa los resultados objetivamente en base al desempeño y a las políticas empresariales (Bustamante, 2021; Ketty, 2021).

III. METODOLOGÍA

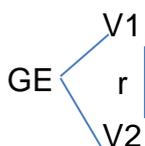
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica debido a que su origen está basado en un marco teórico y se encuadra en él. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional - descriptiva, porque evalúa frecuencias de presentación de los casos estudiados en las variables en un determinado tiempo y espacio. Correlacional causal, porque trata de evaluar la relación entre ambas variables. Transversal porque evalúa los hechos en un periodo determinado. Prospectivo estudia los hechos conforme están ocurriendo.

El diseño de la Investigación se esquematiza de la siguiente manera:

Figura 1 *Esquema representativo correlacional*



Donde:

GE es el grupo de estudios.

V1: Observación de la Responsabilidad Social

V2: Observación de la Administración Estratégica R:

Es la relación de las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Responsabilidad social

Definición conceptual: Respuesta consciente de una organización a través de sus decisiones minimizando los impactos negativos en la sociedad, promoviendo el cuidado del medio ambiente mediante los comportamientos éticos y transparentes de los pobladores (Organización Internacional de Normalización, 2019) Definición

operacional: se evalúa mediante un cuestionario teniendo en cuenta la dimensión interna y externa

La escala a utilizar es la dicotómica donde No es cero y Si es 1

Variable Dependiente: administración estratégica

La administración estratégica está dada por procesos continuos e interactivos para mantener las organizaciones en un todo integrada a su entorno. Estos procesos incluyen análisis del entorno tanto interno como externo de las organizaciones, formulación de la política organizacional (objetivos y tareas), luego se formulan las estrategias (empresa, unidad estructural, función), para luego implementarla y finalmente desarrollar o ejecutar la estrategia de control Lana (2008).

Definición operacional: La administración estratégica será evaluada a criterio mediante un cuestionario que verifica las dimensiones: planeación, institución, motivación, administración del personal y control, evaluada por la

La escala de medición es Likert y que la clasifica en tres categorías: alto, medio y bajo.

El detalle de la operacionalización se consigna en el Anexo 01.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población está constituida por 246 trabajadores registrados en planilla y activos en un hospital de Ferreñafe

Al aplicar la fórmula muestral para población finita, la muestra estará constituida por 151 personas, las cuales, según la fórmula muestral para poblaciones finitas, se realizó de la siguiente manera:

El muestreo fue aleatorio, y se realizará de manera aleatoria como se muestra a continuación:

Tabla 1 *Población y Muestra de estudio*

N°	ESPECIALIDAD	TOTAL	MUESTRA
1	MÉDICO	29	18
2	CIRUJANO DENTISTA	05	3
3	QUÍMICO FARMACÉUTICO	02	1
4	OBSTETRAS	30	18
5	ENFERMERAS	69	42
6	BIOLOGOS	12	7
7	NUTRICIONISTA	03	2
8	PSICOLOGO	09	5
9	TECNOLOGO MÉDICO	21	13
10	AUX. O TEC. ENFERMERIA	50	31
11	TÉCNICO DENTAL	07	4
12	TÉCNICO EN FARMACIA	08	5
13	TÉCNICO EN NUTRICIÓN	01	2
TOTAL		246	151

La unidad de análisis corresponde a un personal de salud de un hospital de Ferreñafe.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó una encuesta. Y como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

Se recopilaron los datos generales, como edad, sexo, estado civil, profesión y años de servicio de los trabajadores de salud de un hospital de Ferreñafe.

Para evaluar la responsabilidad social, se utilizó el instrumento: cuestionario sobre la responsabilidad social, creado por Ivonne Fiorela López Arancibia – 2017. Evalúa 2 dimensiones: la interna y la externa. (López Arancibia, 2018).

La dimensión interna (se evalúa como indicadores: la gestión de recursos humanos salud y seguridad en el lugar de trabajo, adaptación al cambio, gestión del impacto

ambiental y de los recursos naturales). Corresponde a las preguntas del 1 al 15. Las categorías registradas son: bajo (puntaje del 0 - 5), moderado (puntaje del 6 - 10), alto (puntaje del 11 - 15). (López Arancibia, 2018).

En la dimensión externa (se evalúa como indicadores: comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos mundiales). Corresponde a las preguntas del 16 al 28. Las categorías registradas son: bajo (puntaje del 0 - 5), moderado (puntaje del 6 - 10), alto (puntaje del 11 - 15). (López Arancibia, 2018).

En lo concerniente a la Administración estratégica, se usará el instrumento: cuestionario de administración Estratégica de David y David (2017)

3.5. Procedimientos

Se procedió a someter a evaluación el proyecto a cargo del Comité de evaluación por parte de la UCV, para su aprobación en los criterios metodológicos, éticos y ejecución según viabilidad.

Posteriormente se procedió a remitir el proyecto ante un hospital de Ferreñafe, para su evaluación ante el director del mismo y sea emitido un certificado de ejecución del mismo.

Se procedió según, los lineamientos a entrevistar a los participantes y a recolectar en los instrumentos, la información necesaria.

Se organizó los expedientes y se organizó para ordenar la información y proceder a su análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Los expedientes recolectados, se procesaron en una base primigenia de Microsoft Excel v. 2021. Posteriormente se han de codificar cada ítem en la construcción de la base de SPSS. V27.

Se emiten los reportes en base a estadísticas descriptivas, se han elaborado tablas y gráficas de las frecuencias de los ítems de los instrumentos.

Se procedió a elaborar las tablas y figuras acorde con los objetivos del estudio. Se analizarán pruebas estadísticas, como la aplicación de la prueba de Chi cuadrado para las variables ordinales.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los principios de la bioética médica, como: el principio de autonomía, pues a los participantes se les pidió su venia para participar en el estudio, y bajo su consentimiento se procedió a recolectar las respuestas. Cabe resaltar que sus respuestas no tendrán impacto negativo sobre los vínculos que guarden con la institución en donde prestan servicio. Se ha de respetar el principio de beneficencia y no maleficencia, pues las encuestas son intervenciones que no ponen en peligro a los participantes y dicha participación no supone un riesgo considerable a los mismos, respectivamente. Asimismo, se respeta también el principio de justicia, pues se les da la oportunidad de participar uniformemente a todos los trabajadores de salud, y no hay discriminación acerca de su inclusión, sólo se respetan los lineamientos del diseño de investigación y muestreo aleatorio (Millás-Mur, 2019; Viera, 2018).

Se hizo de conocimiento previo, al director del Hospital Regional de Ferreñafe, los lineamientos del proyecto y consideraciones éticas para su evaluación. A los participantes, como parte del derecho a la autonomía, se les hizo firmar un consentimiento informado, donde se expone los lineamientos generales del proyecto y las consideraciones necesarias, acerca de su participación, además de mantener sus datos de forma confidencial. (Ontano et al., 2021)

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos Objetivo específico 1

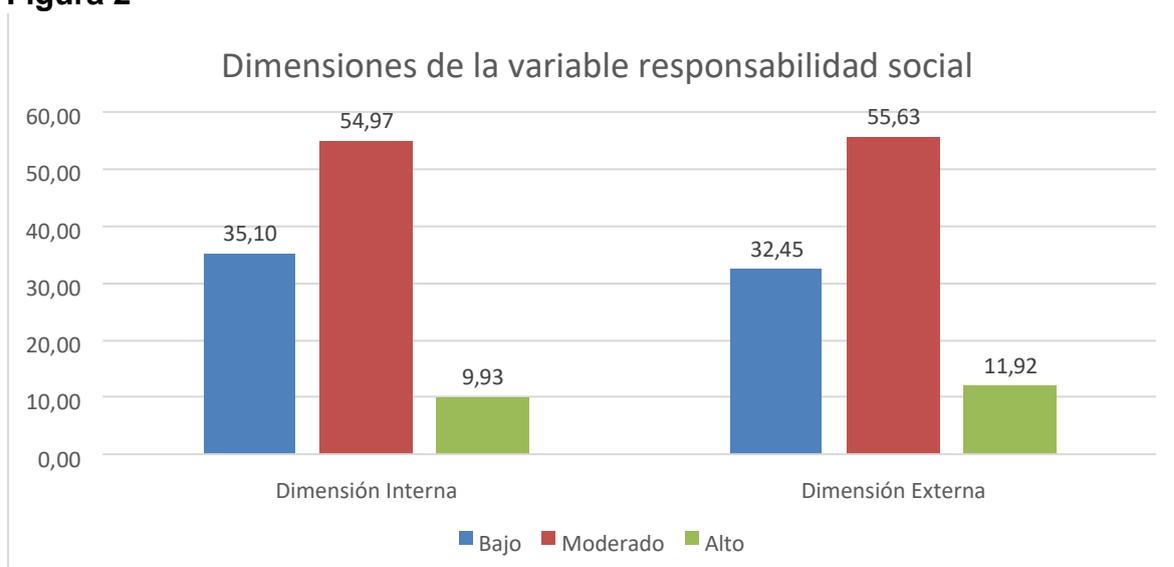
Identificar el nivel de responsabilidad social del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022;

Tabla 2

Dimensiones de la variable responsabilidad social

	Dimensión Interna		Dimensión Externa	
Nivel	F	%	f	%
Bajo	53	35,10	49	32,45
Moderado	83	54,97	84	55,63
Alto	15	9,93	18	11,92
Total	151	100	151	100

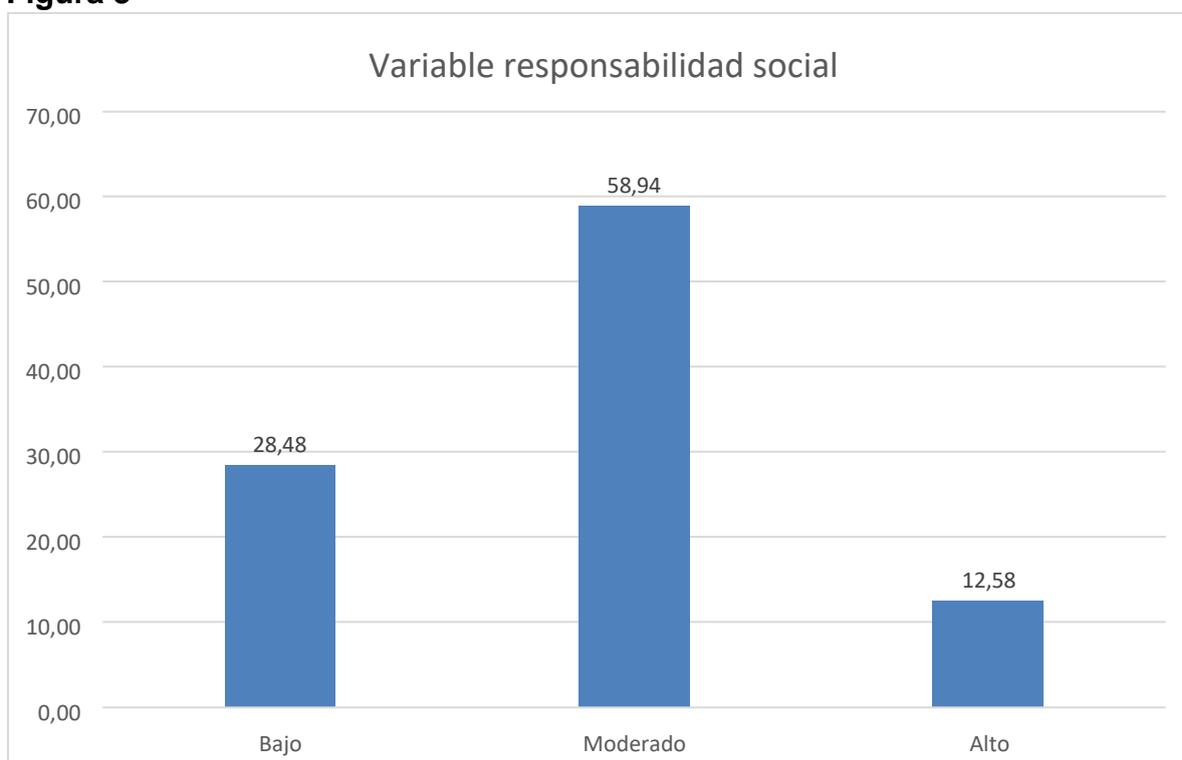
Figura 2



De la tabla 2 y figura 2, se tiene que las dimensiones de la variable responsabilidad social: Dimensión interna nivel medio cuenta con el 54.97%, le sigue el nivel bajo con 35.1% dejando solo al nivel alto el 9.93%; y la dimensión externa el nivel medio tiene el 55.63%, donde el nivel bajo cuenta con el 32.45% dejando el nivel alto el 11.92%, para lo cual muestra carencias en las dimensiones mencionadas. Con los datos obtenidos de las dimensiones de la variable responsabilidad social, se procede a mostrar los datos globales de dicha variable.

Tabla 3*Variable responsabilidad social*

Nivel	f	%
Bajo	43	28,48
Moderado	89	58,94
Alto	19	12,58
Total	151	100

Figura 3

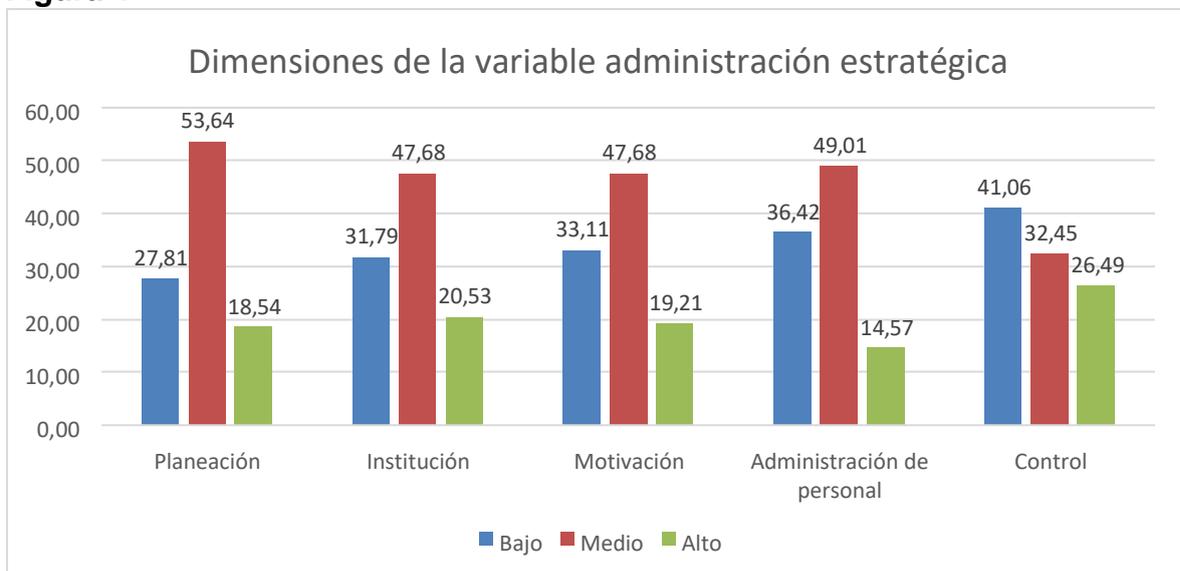
De la tabla 3 y figura 3, se tiene que los niveles de la variable responsabilidad social: el nivel medio cuenta con el 58.94%, donde el 28.48% está en el nivel bajo y solo el 12.58% se ubica en el nivel alto, mostrando limitaciones en los que se encuentran en los niveles bajos y moderados en la responsabilidad social por parte de los trabajadores de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022.

Objetivo específico 2

Identificar el nivel de la administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022

Tabla 4*Dimensiones de la variable administración estratégica*

nivel	Administración									
	Planeación		Institución		Motivación		de personal		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	42	27,81	48	31,79	50	33,11	55	36,42	62	41,06
Medio	81	53,64	72	47,68	72	47,68	74	49,01	49	32,45
Alto	28	18,54	31	20,53	29	19,21	22	14,57	40	26,49
Total	151	100	151	100	151	100	151	100	151	100

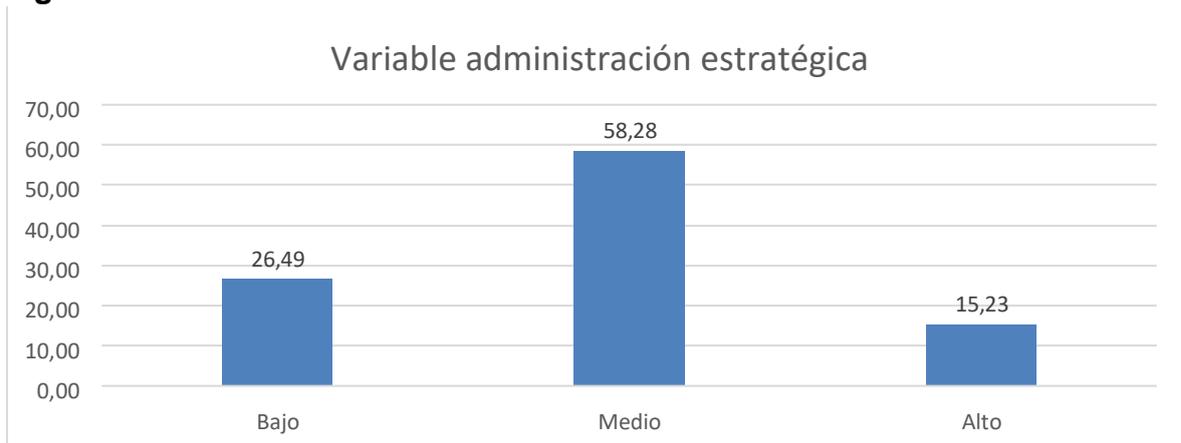
Figura 4

De la tabla 4 y figura 4 se tiene que las dimensiones de la variable administración estratégica: la mayoría se ubican en el nivel medio en las dimensiones planeación, institución, motivación y administración en aproximadamente el 50%, le sigue el nivel bajo con aproximadamente el 30%, mostrando con estos resultados limitaciones en las citadas dimensiones; y en la dimensión control existen mayores limitaciones ya que la mayoría se ubica en el nivel bajo en aproximadamente el 41%, le siguen el nivel medio en un 32%.

Con los datos obtenidos de las dimensiones de la variable administración estratégica, se procede a mostrar los datos globales de dicha variable.

Tabla 5*Variable administración estratégica*

Nivel	f	%
Bajo	40	26,49
Moderado	88	58,28
Alto	23	15,23
Total	151	100

Figura 5

Con los datos de la tabla 5 y figura 4, se tiene que los niveles de la variable administración estratégica: el nivel medio cuenta con 58.28%, le sigue el nivel bajo con 26.49% y culmina el nivel alto con 15.23%. Existiendo limitaciones en la administración estratégica.

Resultados inferenciales Prueba de normalidad

Se aplica esta prueba para constatar que tipo de distribución tiene.

Tabla 6 *Pruebas de normalidad entre responsabilidad social y administración estratégica*

Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad Social	,112	151	,000
Administración Estratégica	,128	151	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra es de 151 trabajadores, por lo cual se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, donde se tiene que el grado de significancia en ambas

es $0.000 < 0.05$, por tal motivo se aplica la correlación Rho de Spearman ya que es una distribución no es paramétrica.

Objetivo específico 3

Determinar el grado de relación entre el nivel de responsabilidad social y la administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022.

Tabla 7

Correlación entre responsabilidad social y administración estratégica

		Administración Estratégica	
Rho de Spearman	Responsabilidad Social	Coeficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	151
		Sig. (bilateral)	.
		N	151

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

Se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.708 (alta y positiva) y el nivel de significancia es 0.000 siendo menor de 0.05 (significativa).

Objetivo general

Determinar la relación entre la responsabilidad social y la administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022.

Del objetivo significativo 3, se tiene que el nivel de significancia es 0.000 siendo menor a 0.05, permitiendo aceptar la HIPÓTESIS que se planteó al inicio de la investigación, siendo esta la existencia de una relación entre las variables responsabilidad social y gestión administrativa en un grupo de trabajadores de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022, y con el coeficiente Rho de Spearman = 0.708, se tiene que la relación es alta y positiva.

V. DISCUSIÓN

Con los datos, se puede determinar que existe una relación entre la responsabilidad social y la administración estratégica evaluados en 151 trabajadores de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.708 y el nivel de significancia es 0.000 es menor a 0.05, dejando en evidencia que es alta, positiva y significativa, de los resultados descriptivos se tiene existen carencias en ambas variables: de la variable responsabilidad social las dimensiones muestran una tendencia mayor al 85% en el nivel medio a bajo, de manera global tiene el mismo comportamiento, donde menos del 12.58% considera que están en el nivel alto; de la variable administración estratégica se tiene que la dimensión control es la más afectada, donde el 41.06% está en el nivel bajo, el resto mantiene una tendencia con un aproximado del 80% en los niveles medio a bajo, de manera global se tiene que la variable en mención, solo el 15.23% de los encuestados manifiestan que la administración estratégica está en el nivel alto. Por la cual podemos observar que dichas variables se ven influenciadas de manera directa. Por la cual deja de manifiesto que, aunque se está lejos de los requerimientos y objetivos planteados, estos pueden ser logrados, siempre y cuando hagan las correcciones correspondientes de tal manera de poder integrar de manera eficiente una administración estratégica para una correcta responsabilidad social por parte de los trabajadores del centro médico ubicado en Ferreñafe.

Para lo cual planteamos las siguientes referencias que se asemejan al presente estudio como la de Grijalva y Fernández (2020), en la cual realizaron una investigación para ver cómo se vincula la responsabilidad social y la competitividad en 58 clínicas de su localidad, estos resultados arrojaron que solo el 37% logran cumplir con lo requerido de la responsabilidad social, dejando en evidencia la falta de compromiso en los trabajadores y los administrativos de las diferentes clínicas; También se tiene a Kuhn et al. (2021) quien realizó una investigación en un multicéntrico en el país germano, el cual quiere determinar la relación existente entre la GSO y RCS, en la cual se recabaron los datos a 77 consultores, entre ellos a personal capacitado en salud ocupacional y responsabilidad social para empresas de distintas empresas, socios comerciales y otros, esos resultados arrojaron que las variables se vinculan, existiendo múltiples obstáculos, entre los que más

destacan son los valores éticos a nivel estratégicos, al mismo tiempo la falta de recursos económicos no permite escalar de manera correcta la interacción entre ambas variables, en este estudio es importante; Contamos con Abreu (2020), plantea conocer el tipo de responsabilidad social tienen las escuelas de medicina con respecto al COVID-19, estos resultados están orientados a la preparación, el modo de asistir y el nivel de investigación que realizan, la cual deja en evidencia el compromiso del personal médico, así como su formación profesional, para poder llevar a cabo sus funciones en pro del paciente. Es una clara muestra del compromiso social de los trabajadores de salud en situaciones de riesgos. Todas estas referencias muestran la importancia de tener una adecuada responsabilidad social de los trabajadores hacia sus centros de labores.

Cabe señalar que estos resultados tienen como base también a investigaciones sobre la administración estratégicas como la de Díaz (2022) quien, en su estudio en Ambato Ecuador, sobre la importancia de la administración estratégica y eficiente, solo el 40% manifestaron contar con una eficiencia en dicha estrategia, para lo cual plantearon una campaña agresiva del reconocimiento de la marca, cuyo objetivo estaba orientado a captar nuevos clientes, al mismo tiempo un análisis más profundo del FODA, así como una reestructuración de la misma, dejando en evidencia cambios estructurales que puedan impactar en el usuario; Se cuenta con la investigación de Daviran (2021) el cual realiza un trabajo correlacional para las variables administración estratégica y gestión de proyectos en un nosocomio en Huancayo, para lo cual se entrevistaron a 177 trabajadores en el ámbito de la salud de dicho establecimiento médico, la cual se concluyó que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, donde los resultados indicaron que el 67% de los trabajadores indicaban que consideran regular el desempeño en la administración estratégica y la gestión de proyectos; Contamos con Sihuay (2017), el cual plantea un modelo descriptivo correlacional sobre la administración estratégica y la gestión de salud en un nosocomio en Huancayo, para lo cual participaron 190 trabajadores de la salud, después de recoger los datos, se tiene que el 61% de los empleados consideran que es regular el desempeño de las variables, dejando de manifiesto que existe un vínculo la forma como se desarrolla la gestión de los servicios de salud de dicho hospital. Es importante este resultado ya que menciona la variable administración estratégica en el ámbito de la salud.

Todas estas referencias muestran lo importante del plantear una adecuada administración estratégica para generar un desempeño óptimo de los trabajadores en una empresa.

También es importante el estudio de Bustamante (2021) ya que investiga de qué manera se relaciona la responsabilidad social y la administración estratégica en el ámbito de la salud de un Hospital en Lima, para lo cual participaron 100 profesionales, si tiene que el 42% del personal indica que el nivel de administración estratégica es regular, mientras un 47% tienen inconformidad ya que no sienten una buena responsabilidad social dentro del nosocomio, este estudio es importante, ya que permite determinar que existe una interacción directa entre ambas variables que se está estudiando, siendo estos resultados significativos, ya que guardan similitud con los resultados que se obtuvieron en esta investigación.

Otro aspecto a tener en cuenta para explicar los resultados, son las teorías relacionadas con la responsabilidad social, como la teoría de la integración, planteada por Navarro (2016) en la cual define que toda empresa requiere la integración de dos tipos de objetivos que son la productividad y las metas sociales, ya que toda empresa depende de la capacidad de autogenerar sus ingresos sin dejar de lado el aspecto ético

También contamos con la teoría de los grupos de interés de Edward Freeman el cual menciona Medina et al. (2002), la cual deja en claro la necesidad de generar interacciones en diversos grupos, buscando un interés común, con el fin de generar una necesidad a todos los involucrados, como los propietarios, trabajadores, proveedores, así como los usuarios finales, orientados a mejorar dichos procesos, con la finalidad de facilitar el desempeño de dicha empresa.

La teoría de legitimidad planteada por Gray quien es mencionado por Medina et al. (2002), exige la necesidad de formalizar contratos entre las empresas, sobre sus objetivos comunes, de tal manera que sea validado en el entorno social, mostrando los valores, principios, ética y respeto entre los firmantes, ya con los lineamientos definidos y las responsabilidades que cada parte tiene que asumir, permite una manera eficiente de poder resolver cualquier impase que puedan tener en el futuro dentro del ámbito jurídico, siempre protegiendo los intereses mutuos, dando las

herramientas necesarias para resolver conflictos futuros, para lo cual necesita estar legalizada dentro del entorno jurídico de cada país, quien debería resolver de una manera adecuada, siempre protegiendo a los más vulnerables.

Sobre la responsabilidad social, se entiende que está relacionado íntimamente a todas las actividades que permiten una interacción entre las personas, juramentos, pactos, deberes familiares, acuerdos de las comunidades locales, regionales, países. Todos orientados a sostener de manera adecuada todo principio de igualdad, respetando los marcos legales de los diferentes lugares, así como buscar el bien común, todo sin descuidar el desarrollo adecuado de las actividades que generar ingresos económicos a sus habitantes, si es necesario sancionar que sea de manera adecuada y justa. Siendo uno de sus pilares las obligaciones morales, deberían fluir sin la necesidad de la intervención de las autoridades locales. *(Responsabilidad social y salud: informe del Comité Internacional de Bioética de la UNESCO (CIB) - UNESCO Digital Library, s/f).*

El concepto básico de responsabilidad social radica que las empresas deben ser consecuentes con el impacto que sus acciones producen en la sociedad, comprometiéndose en lograr una sociedad y un ambiente sustentable. Además, es preferible que las denominadas “grandes empresas” tengan la conciencia ética de elegir la rectitud moral frente a los beneficios, ya que es gracias a la confianza que la sociedad pone en ellas que obtienen ganancias. (Marumo, 2020)

Ha de entenderse como responsabilidad social corporativa o empresarial, al desempeño ético que realizan las empresas y su personal profesional en el ámbito de su jurisdicción, respetando los principios éticos y de convivencia. (López Arancibia, 2018).

Para esta variable se toma en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión interna, es la que se encarga de gestionar todo lo relacionado al funcionamiento interno, protegiendo al trabajador, el medio ambiente usando de manera eficiente los recursos naturales, con una adaptación constante a los cambios que puedan existir; y

Dimensión externa, está orientada a ver el impacto que tienen en la comunidad local, también una buena interacción con sus socios comerciales, sus proveedores y el usuario final, sin descuidar los derechos humanos y cuidando el medio ambiente. (*Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.*, 2001)

Otras bases de la explicación de los resultados tenemos a la variable administración estratégica, la cual guarda una estrecha relación con la teoría de los procesos continuos e interactivos Certo et al. (2005) mencionan que para mantener una organización es necesario integrar todos los elementos que conforman una administración moderna, como si fuera un todo, analizando tanto los factores internos como externos, para lo cual deben estar establecidas las metas, los objetivos, un buen diseño y formulación de su estrategia, así como una constante evaluación de dichos parámetros.

La administración estratégica fue planteada por Tylor el cual es mencionado por Lana (2008), la cual la menciona como ejes y pilares en los procesos administrativos y como interactúan entre ellos, con la intención de poder optimizar y garantizar respuestas adecuadas a las necesidades planteadas, estos procesos tienen que ser continuos, interactuando entre sí, manteniendo una integridad entre las distintas áreas de trabajo, siempre analizando tanto los factores internos como los externos, las cuales puede afectar el desempeño laboral, al mismo tiempo ver como se vincula con las políticas locales, la finalidad es formular estrategias, para luego implementarlas desarrollando o ejecutando y controlando que se cumplan de manera adecuada dichas estrategias.

Las dimensiones de la administración estratégica que se considera para esta investigación son las que menciona David y David (2017):

La dimensión planeación, todo lo relacionado con la parte gerencial, las que define los parámetros, lineamientos y demás, los cuales deberán ser adoptadas y ejecutadas en las áreas correspondientes.

La dimensión institucional, son todas las estrategias que se plantean para mejorar el desempeño de la empresa en medidas globales.

La dimensión motivacional, estas estrategias están dirigidas a los trabajadores, permite incentivar los logros alcanzados por ellos, como mantener el ánimo y el espíritu de compañerismo.

La dimensión administración de personal, orientada a todos los procesos y gestiones hacia el personal humano, permitiendo una equidad en el trato, definiendo sus obligaciones como los derechos que le asisten, así como las respectivas prestaciones por los servicios que realizan.

La dimensión control, es la encargada de medir los resultados de manera objetiva entre el desempeño del personal y las políticas empresariales, para poder adaptar si es necesario nuevas políticas que permitan un eficiente desarrollo de las actividades.

Como se logra observar, dichas variables se relacionan de manera directa, ya que al contar con una responsabilidad social dentro de una empresa, permitiendo una buena ética, respetando el medio ambiente, con una moral alta, sin dejar de lado las formalidades legales, estas llevadas a una administración estratégica en la cual cuenta con una buena planeación, la cual motive a sus trabajadores, con un trato justo e igualitario, permite el desarrollo de dicha empresa, sea particular o del estado. Ya que impacta de manera positiva en su comunidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Al evaluar la variable responsabilidad social, se tienen que los resultados de sus dimensiones guardan una similitud con los datos globales donde la mayoría alrededor del 55% de los encuestados consideran que esta se ubica en el nivel medio, por lo que se debe prestar atención para propiciar la mejora correspondiente a esta variable.
2. El evaluar la variable administración estratégica, se tiene que prestar mayor atención a la dimensión control, ya que esta dimensión muestra claramente una tendencia al nivel bajo con aproximadamente el 60%, el resto de las dimensiones muestran un comportamiento similar a la variable de manera global ya que aproximadamente el 50% de los encuestados indican que se encuentran en el nivel medio.
3. Al determinar el grado de relación entre la variable responsabilidad social y la variable administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022, se encontró que éstas se vinculan significativamente; ya que el nivel de significancia es $0.000 < 0.05$, y el coeficiente Rho de Spearman es 0.708 señalando con esto que la relación es significativa, alta y directa.
4. De los resultados se prueba la hipótesis que la variable responsabilidad social y la variable administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe en el 2022 se relacionan de manera significativa, alta y directa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos del hospital, revisar de manera permanente las dimensiones de la administración estratégica, teniendo en especial cuidado la dimensión control, para lo cual se sugiere que en base a los resultados encontrados en los colaboradores, se aplique un sistema adecuado de recompensas y sanciones.
2. Se recomienda a los directivos del centro de salud a implementar medidas sociales y de seguridad laboral, que estén vinculadas con la responsabilidad social, motivados por la baja calificación obtenida, con el fin de mejorar la calidad asistencial.
3. Se recomienda a los directivos del Hospital mantener una constante capacitación de diversas estrategias para poder mejorar el trabajo en equipo, como mejorar las actitudes un adecuado trato de atención a los usuarios del nosocomio.
4. Se recomienda a todo el personal médico y administrativo del hospital, seguir los lineamientos definidos, reportar los acontecimientos, eso permitirá poder corregir cualquier incidencia, orientado a mejorar la responsabilidad social del nosocomio.

REFERENCIAS

- Abad-Segura, E., Cortés-García, F. J. y Belmonte-Ureña, L. J. (2019). The sustainable approach to corporate social responsibility: A global analysis and future trends. *Sustainability*, 11(19), 5382. <https://doi.org/10.3390/su11195382>
- Abreu-Hernández, L. F., Valdez-García, J. E., Esperón-Hernández, R. I., & Olivares-Olivares, S. L. (2020). El reto de COVID-19 respecto a la responsabilidad social de las escuelas de medicina: Nuevas perspectivas profesionales y humanas. *Gac Med Mex*, 156(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7738421>
- Astudillos Álamo, V. L. (2022). *Planificación estratégica y contrataciones públicas en municipalidades de Lambayeque–2021*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99813/Astudillos_AVL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azyabi, A., Karwowski, W., & Davahli, M. R. (2021). Assessing Patient Safety Culture in Hospital Settings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2466. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052466>
- Bustamante Vilcatoma, R. M. (2021). *Administración estratégica y responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020*. [Tesis doctoral] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57330>
- De Cremer, D., & Moore, C. (2020). Toward a better understanding of behavioral ethics in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 369-393. http://www.celiamoore.com/uploads/9/3/2/1/9321973/decremer_moore_2020.pdf
- De la Cuesta González, M. (2004). El porqué de la responsabilidad social corporativa. *Boletín económico de ICE*, 2813. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=950560>
- Díaz Ortega, J. A. (2022). *Proceso de administración estratégica como herramienta de posicionamiento de marca caso: Electrónica Díaz*. [Tesis de Licenciatura]

Pontificia Universidad del Ecuador.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3753>

Díaz, E., & William, J. (2018). *Conocimiento de bioética en la formación profesional de estudiantes de pre-grado de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2064>

Fraile, E. B. (2019). Responsabilidad social corporativa. De la noción a la gestión. *Questiones publicitarias*, 2(24), 103–104. <https://www.raco.cat/index.php/questionespublicitarias/article/download/359389/451419>

García, F. N. (2012). *Responsabilidad social corporativa: Teoría y práctica*. ESIC editorial.

https://www.esic.edu/documentos/editorial/resenas/9788473568241_Revista%20del%20M%C2%BA%20de%20Trabajo_01-12-08.pdf

Gile, P. P., Buljac-Samardzic, M., & Klundert, J. V. D. (2018). The effect of human resource management on performance in hospitals in Sub-Saharan Africa: a systematic literature review. *Human resources for health*, 16(1), 1-21. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960018-0298-4>

Grijalva Morejón, B. R., & Fernández Lorenzo, A. (2020). Responsabilidad social empresarial y competitividad en las clínicas de salud privadas de Quito, Ecuador. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(2), 315–328. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2310-340X2020000200315&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Haddiya, I., Janfi, T., & Guedira, M. (2020). Application of the Concepts of Social Responsibility, Sustainability, and Ethics to Healthcare Organizations. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1029–1033. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S258984>

Hadlington, L., Popovac, M., Janicke, H., Yevseyeva, I., & Jones, K. (2019). Exploring the role of work identity and work locus of control in information security awareness. *Computers & Security*, 81, 41-48. http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/37557/1/14723_Hadlington.pdf

- Harknett, K., Schneider, D., & Irwin, V. (2021). Improving health and economic security by reducing work schedule uncertainty. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(42), e2107828118.
<https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.2107828118>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana México.
- Ketty, D. R. G. (2021). *Influencia de la Administración Estratégica en la Gestión de Proyectos en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen*. [Tesis de maestría] Universidad Peruana Los Andes.
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2907>
- Kuhn, E., Müller, S., Teusch, C., Tanner, G., Schümann, M., Baur, C., Bamberg, E., Heidbrink, L., McLennan, S., & Buyx, A. (2021). Interfaces of occupational health management and corporate social responsibility: A multi-centre qualitative study from Germany. *BMC Public Health*, 21(1), 1042.
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-11016-z>
- Lana, R. A. (2008). La administración estratégica como herramienta de gestión. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 9(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935469001.pdf>
- Libro verde—Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas., (2001). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52001DC0366>
- Lizcano-Prada, J., & Lombana, J. (2018). Responsabilidad Social Corporativa (RSC). *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 18(34), 119–134.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v18n34/1657-8953-ccso-18-34-00119.pdf>
- López Arancibia, I. F. (2018). *Percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima—2017*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14807>
- Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157),

391-401. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v36n157/0123-5923-eg-36-157391.pdf>

- Marumo, K. (2020). Corporate social responsibility. *Journal of Orthopaedic Science*, 25(2), 205. <https://doi.org/10.1016/j.jos.2019.11.001>
- Masud, M. A. K., Rashid, M. H. U., Khan, T., Bae, S. M., & Kim, J. D. (2019). Organizational Strategy and Corporate Social Responsibility: The Mediating Effect of Triple Bottom Line. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), E4559. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224559>
- Mavroulidis, M., Vouros, P., Fotiadis, S., Konstantakopoulou, F., Fountoulakis, G., Nikolaou, I., & Evangelinos, K. (2022). Occupational health and safety of multinational construction companies through evaluation of corporate social responsibility reports. *Journal of Safety Research*, 81, 45–54. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.01.005>
- Millás-Mur, J. (2019). Ética y Bioética en el pregrado de Medicina: Una propuesta. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(1), Art. 1. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.361.4260>
- Montalvo, C. O. M., Serrano, C. E. C., & Zambrano, C. S. C. (2019). Características de la responsabilidad social empresarial de las Pymes en Ecuador. Caso de estudio: Hacienda Nueva Colonia. *ECA Sinergia*, 10(3), 131-144. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588561531011/588561531011.pdf>
- Nuzzo, J. B., & Inglesby, T. (2018). US Global Health security investments improve capacities for infectious disease emergencies. *Health security*, 16(S1), S-8. <https://www.liebertpub.com/doi/full/10.1089/hs.2018.0117>
- Ontano, M., Mejía-Velastegui, A. I., & Avilés-Arroyo, M. E. (2021). Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas: Artículo de revisión. *Ciencia Ecuador*, 3(3), 9–16. <http://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/download/27/90>
- Pacheco-Ruíz, C., Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., & Hernández-Palma, H. G. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(5), 89-100. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642020000500089&script=sci_arttext

- Pak, K., Kooij, D. T., De Lange, A. H., & Van Veldhoven, M. J. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336-352. <https://annetdelange.nl/wp-content/uploads/2019/09/Human-Resource-Management-and-the-abilitymotivation-and-opportunity-to-continue-working.-A-review-of-quantitativestudies-2019.pdf>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, 44(5), 1766-1792. <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/420558/0149206315624961.pdf?sequence=1>
- Quispe Sanchez, M. V. (2022). *Planificación estratégica y la responsabilidad social en la empresa Snive & Asociados, Callao*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98388/Quispe_SMV-SD.pdf?sequence=1
- Ramos Chavez, M. I. (2022). *Planificación estratégica para la gestión pública en una municipalidad distrital de Chiclayo*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93743/Ramos_CMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (covid-19) and entrepreneurship: changing life and work landscape. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(5), 503-516. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08276331.2020.1790167>
- Responsabilidad social y salud: Informe del Comité Internacional de Bioética de la UNESCO (CIB)—UNESCO Digital Library. (s/f). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372251.locale=en>
- Rojas-Vargas, N. P., & Madero-Gómez, S. M. (2018). La responsabilidad social corporativa: Contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *Conciencia Tecnológica*, 55. <https://www.redalyc.org/journal/944/94455712001/html/>

- Rosales, R. S., González, E. V., Sánchez, A. S., Morales, F. E., & Lirios, C. G. (2018). Modelo para el estudio de la lucidez organizacional y la responsabilidad social corporativa. *CENTRO*, 22(74). <https://www.redalyc.org/journal/5138/513855742025/>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
- Sihuay Maravi, N. A. (2017). *La administración estratégica y la gestión de los servicios de salud de la provincia de Huancayo*. [Tesis de maestría] Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1167>
- Surji, K. M., & Sourchi, S. M. (2020). The Essential Role of Human Resources Management in Healthcare and Its Impact On Facilitating Optimal Healthcare Services. *Qalaai Zanist Journal*, 5(2), 1166-1188. <http://journal.lfu.edu.krd/ojs/index.php/qzj/article/download/554/535>
- Terreros Fernández, T. A. (2021). *Modelo de gerencia estratégica para los servicios de salud para el Hospital General Machala*. [Tesis de maestría] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15877>
- Torres Curasma, A. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica—2014*. [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1040>
- Tripathy, M. (2019). The Power of Ethics: Rethinking Leadership Roles at Workplaces. *Multidisciplinary Journal for Education, Social and Technological Sciences*, 6(2), 134-146. <http://polipapers.upv.es/index.php/MUSE/article/download/11594/11804>
- Valdés, A. V. (2017). *Modelos de planeación del desarrollo en gobiernos nacionales de América Latina: Fundamento para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible* 2030. https://www.researchgate.net/publication/321514557_Modelos_de_planeacio

n_del_desarrollo_en_gobiernos_nacionales_de_America_Latina_Fundament
o_para_alcanzar_los_Objetivos_del_Desarrollo_Sostenible_2030

- Velasco, M. F. R., & Orejuela, H. A. R. (2018). La adopción de perspectiva y la comunicación de la responsabilidad social corporativa: Una revisión conceptual. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 26(2), 99–114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819808#:~:text=En%20el%20marco%20del%20modelo%20de%20comunicaciones%20de,relacionados%20y%20dirigidos%20a%20influir%20en%20los%20stakeholders.>
- Vélez Álvarez, C., Jaramillo Ángel, C. P., & Giraldo Osorio, A. (2018). Docenciaservicio: Responsabilidad social en la formación del talento humano en salud en Colombia. *Educación Médica*, 19, 179–186. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.08.002>
- Viera, P. A. (2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122–149. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6312423.pdf>
- Vintimilla, M. P. P., & Álvarez, J. C. E. (2021). La responsabilidad social e impacto ambiental en hospitales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 69–76. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7984999.pdf>
- Weldegebriel, Z., Ejigu, Y., Weldegebreal, F., & Woldie, M. (2016). Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. *Patient Preference and Adherence*, 10, 159–169. <https://doi.org/10.2147/PPA.S90323>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume*, 3, 747-752. <https://scholar.archive.org/work/xp3btvm4ubhxpgcw65j6dhaypi/access/wayback/https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/886/pdf>
- White, E. M., Wetle, T. F., Reddy, A., & Baier, R. R. (2021). Front-line nursing home staff experiences during the COVID-19 pandemic. *Journal of the American Medical Directors Association*, 22(1), 199-203. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7685055/>

Yucra Achulli, P. L. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28132/yucra_ap.pdf?sequence=1

ANEXOS Anexo 1. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍA (SUB INDICADORES)	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN
Responsabilidad social Instrumento: Cuestionario sobre la responsabilidad social - Ivonne Fiorela López Arancibia - 2017	Respuesta consciente de una organización a través de sus decisiones minimizando los impactos negativos en la sociedad, promoviendo el cuidado del medio ambiente mediante los comportamientos éticos y transparentes de los pobladores (Organización Internacional de Normalización, 2019)	Se evalúa mediante las dimensiones: dimensión interna (15 ítems) y la dimensión externa (13 ítems). Asimismo, la escala utilizada para medir la variable responsabilidad social es dicotómica: Si (1) y No (0).	Dimensión Interna	Gestión de recursos humanos	Bajo (0 - 5) Moderado (6 - 10) Alto (11 - 15)	Cualitativo	Ordinal
				Salud y seguridad en el lugar de trabajo			
				Adaptación al cambio			
				Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales			
			Dimensión externa	Comunidades locales	Bajo (0 - 4) Moderado (5 - 9) Alto (10 - 13)		
				Socios comerciales, proveedores y consumidores			
				Derechos humanos			
	Problemas ecológicos mundiales						
Administración estratégica - Instrumento: Cuestionario de administración Estratégica - David y David (2017)	Definida como el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten a una institución alcanzar sus objetivos.	Evaluada por 5 dimensiones: planeación, institución, motivación, administración del personal y control, evaluada por la escala de Likert y que la clasifica en tres categorías: alto, medio y bajo.	Planeación	Determinación de objetivos,	Alto (104-140) Medio (66-103) Bajo (28-65)	Cualitativo	Ordinal
				Desarrollo de políticas,			
				Diseña adecuadamente las estrategias			
			Institución	Diseño organizacional,			
				Especialización y descripción de puestos,			
				Especificación de puestos.			
			Motivación	Liderazgo,			
				Comunicación,			
				Grupos de trabajo.			
			Administración de Personal	Capacitación,			
				Desarrollo administrativo,			
				Seguridad de los colaboradores.			
			Control	Recompensas y sanciones.			
6 a 10 años							
Más de 10 años							

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Dirigido a Trabajadores que laboran en un Hospital referencial de Ferreñafe

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder marcando con una (x) la respuesta que considere correcta:

0. NO

1. SI

DIMENSIÓN INTERNA		SÍ	NO
1	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos, ejecuta prácticas responsables de contratación de personal, no discriminatorias		
2	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos realiza medidas de formación y aprendizaje continuos		
3	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos delega responsabilidades a los trabajadores		
4	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos ha Mejorado los canales de información en el Hospital donde usted labora.		
5	Cuando se presentan problemas con los trabajadores, la dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos implanta medidas de conciliación		
6	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos retribuye y posibilita el progreso profesional de los trabajadores del lugar en donde labora en igualdad de condiciones		
7	La dirección de la oficina de Gestión Recursos en el Hospital posibilita la participación en beneficios a los trabajadores.		
8	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos del Hospital, fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.		
9	La dirección del Hospital implanta y mejora continuamente un sistema de prevención, seguridad y salud en la institución.		
10	La dirección del Hospital, establece criterios de selección y acreditación de proveedores y subcontratas que contemplen las medidas de salud y seguridad laboral		
11	La dirección del Hospital fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.		
12	Las autoridades del Ministerio de Salud, reestructuran las plantillas considerando el equilibrio de intereses de todos los afectados.		
13	La dirección del Hospital donde usted trabaja, establece compromisos con el desarrollo local y las estrategias activas de ocupación: fomentando la ocupación local o la inclusión social		
14	La dirección del Hospital sensibiliza a la comunidad en cuestiones medioambientales y problemas sociales		
15	La dirección del Hospital colabora con organizaciones de defensa del medio ambiente		
DIMENSIÓN EXTERNA		SÍ	NO
16			

	La dirección del Puesto del Hospital fomenta la salud, la estabilidad y prosperidad en las comunidades en las que opera		
17	La dirección del Hospital, ofrece prácticas a instituciones educativas de la comunidad, indicarles las necesidades de capacitación profesional y en definitiva interactuar con los centros educativos de la zona y la administración competente		
18	La dirección del Hospital, contrata personal o proveedores procedentes de colectivos con riesgo de exclusión.		
19	La dirección del Hospital, ofrece servicios de guardería para los trabajadores.		
20	La dirección del Hospital, selecciona a los proveedores mediante concurso público		
21	La dirección del Hospital, establece alianzas estratégicas con otras instituciones.		
22	La dirección del Hospital, divulga a la comunidad sus actividades que ha realizado o realizará		
23	El Puesto del Hospital, ofrece sus servicios a los pacientes con calidad, seguridad y fiabilidad.		
24	La dirección del Hospital respeta la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos de los trabajadores.		
25	La dirección del Hospital forma a directivos, gestores, trabajadores y comunidades para su cumplimiento.		
26	La dirección del Hospital, establece y controla el cumplimiento del Código de Conducta		
27	La dirección del Hospital, programa y realiza actividades para reducir el impacto ambiental de los residuos.		
28	La del Puesto del Hospital, tiene definidas estrategias institucionales para mejoras sociales y medioambientales de sus usuarios.		

INTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Dirigido a Trabajadores que laboran en un Hospital referencial de Ferreñafe

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

Ítems		1	2	3	4	5
Planeación						
1	Conocer 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 su se utiliza conceptos de administración estratégica.					
7	Conoce de alguna estrategia que se realice en la institución					
Institución						
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.					
Motivación						
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.					
Administración de personal						
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.					
Control						
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. Matriz de confiabilidad Variable Responsabilidad social

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
1	Trabajadores	Responsabilidad Social																											
2		Dimensión Interna															Dimensión Externa												
3		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28
4	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
5	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	
6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0
7	4	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1
8	5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
9	6	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1
10	7	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
11	8	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
12	9	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
13	10	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
14	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1
15	12	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1
16	13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0
17	14	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
18	15	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
19	16	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
20	17	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1
21	18	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
22	19	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0
23	20	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1
24																													

Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliador

Fiabilidad

Escala: Responsabilidad Social

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	28

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si	Varianza de escala	Alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item 1	17,75	28,092	,614	,808
item 2	17,75	31,145	,024	,831
item 3	17,70	27,905	,682	,806
item 4	17,55	30,050	,332	,820
item 5	17,75	30,408	,161	,826
item 6	17,75	27,566	,722	,804
item 7	17,75	28,513	,529	,812
item 8	17,75	30,408	,161	,826
item 9	17,75	29,566	,321	,820
item 10	17,85	29,187	,375	,818
item 11	17,65	28,450	,605	,810
item 12	17,75	29,039	,424	,816
item 13	17,80	31,432	-,030	,833
item 14	17,60	29,095	,509	,814
item 15	17,75	28,934	,445	,815
item 16	17,75	29,882	,261	,822
item 17	17,75	29,776	,281	,821
item 18	17,75	29,671	,301	,821
item 19	17,85	28,976	,415	,816
item 20	17,75	27,882	,657	,807
item 21	17,55	30,050	,332	,820
item 22	17,85	30,345	,162	,826
item 23	17,70	28,747	,505	,813
item 24	17,75	28,513	,529	,812
item 25	17,85	31,082	,031	,831
item 26	17,85	30,345	,162	,826
item 27	17,75	30,092	,221	,824
item 28	17,75	30,724	,102	,828

Variable Administración estratégica

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
1	Trabajadores	Administración estratégica																											
2		Planeación							Institución					Motivación					Administración de Person					Control					
3		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28
4	1	3	2	4	2	4	3	5	4	1	2	1	3	2	3	2	1	4	5	4	5	4	5	2	5	1	5	2	4
5	2	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3
6	3	4	3	5	1	4	3	2	3	2	2	1	2	2	5	2	1	1	4	4	3	2	4	4	1	1	5	2	5
7	4	2	2	4	5	4	3	3	3	5	4	5	2	5	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
8	5	4	5	3	4	5	4	5	5	2	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4
9	6	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4
10	7	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4
11	8	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4
12	9	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	2	4	1	2	2	2	3	4	2
13	10	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3
14	11	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4
15	12	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5
16	13	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5
17	14	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5
18	15	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1
19	16	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	4
20	17	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	4	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2
21	18	3	3	5	4	3	1	3	4	1	3	5	5	5	1	5	1	1	1	2	3	5	3	2	4	5	2	1	5
22	19	3	4	5	2	2	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	1	5	5	4	3	2	4	4	3	5	3	4	2
23	20	5	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5
24																													

Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliación

Fiabilidad

Escala: Administración estratégica

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	28

Estadísticas de total de elemento

Media de	Varianza	Alfa de
----------	----------	---------

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	90,950	580,050	,809	,957
ítem 2	90,950	587,524	,660	,958
ítem 3	90,750	585,776	,647	,958
ítem 4	91,200	585,011	,755	,957
ítem 5	90,850	591,292	,665	,958
ítem 6	90,950	590,892	,650	,958
ítem 7	91,200	595,853	,590	,958
ítem 8	90,700	607,695	,494	,959
ítem 9	91,450	592,261	,615	,958
ítem 10	91,350	578,450	,848	,956
ítem 11	90,900	586,095	,606	,958
ítem 12	91,150	594,661	,629	,958
ítem 13	90,850	594,871	,602	,958
ítem 14	91,000	579,263	,710	,957
ítem 15	90,800	577,537	,773	,957
ítem 16	91,350	583,713	,616	,958
ítem 17	91,000	583,474	,665	,958
ítem 18	91,100	590,516	,566	,959
ítem 19	90,850	591,187	,695	,958
ítem 20	90,700	598,537	,622	,958
ítem 21	91,000	593,684	,563	,959
ítem 22	90,950	584,892	,703	,958
ítem 23	91,000	585,368	,749	,957
ítem 24	91,100	587,674	,669	,958
ítem 25	90,900	573,989	,728	,957
ítem 26	90,750	574,303	,742	,957
ítem 27	91,100	592,937	,604	,958
ítem 28	90,600	593,411	,619	,958

Anexo 5: Tamaño de muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo Z" = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)" e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito) q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Parámetro	Valores
N	246
Z	1,96
P	0,5
Q	0,5
e	0,05
Muestra	150,21

Anexo 6: Validación de los instrumentos

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: : ZEGARRA CARO ROSIO DEL ROSARIO
- 1.2. Título de la investigación: **Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**
- 1.4. Autor: Br. María Del Carmen Guevara Manayay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1) BAJA (2) REGULAR (3) BUENA (4) MUY BUENA (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	El instrumento permite recoger información objetiva sobre la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica relacionada al área Educación para el Trabajo					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre la definición operacional y conceptual de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad acorde con la variable de la investigación					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para diagnosticar el nivel de desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área Educación para el Trabajo					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos					X

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de las dos dimensiones de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"						X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación						X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación						X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: C

Lugar y fecha: Chiclayo, 13 de noviembre de 2022

Firma del experto

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ZEGARRA CARO ROSIO DEL ROSARIO
- 1.2. Título de la investigación: **Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**
- 1.4. Autor: Br. María Del Carmen Guevara Manayay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1) BAJA (2) REGULAR (3) BUENA (4) MUY BUENA (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	El instrumento permite recoger información objetiva sobre la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica relacionada al área Educación para el Trabajo					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre la definición operacional y conceptual de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad acorde con la variable de la investigación					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para diagnosticar el nivel de desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área Educación para el Trabajo					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de las dos dimensiones de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X

METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: C

Lugar y fecha: Chiclayo, 13 de noviembre de 2022



Rosi Zagarra Caro
 MAESTRA OBSTETRA
 COP 7830 - RNE 3323E02.1
 ESP. MONITOREO FETAL

Firma del experto

Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ZEGARRA CARO**
Nombres **ROSIO DEL ROSARIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16636718**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **15/07/19**
Resolución/Acta **0223-2019-UCV**
Diploma **052-066903**
Fecha Matrícula **09/10/2017**
Fecha Egreso **20/01/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001011875

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/12/2022 17:47:26-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PEREZ CORONEL MARIA FANY
- 1.2. Título de la investigación: **Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**
- 1.4. Autor: Br. María Del Carmen Guevara Manayay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1) BAJA (2) REGULAR (3) BUENA (4) MUY BUENA (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	El instrumento permite recoger información objetiva sobre la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica relacionada al área Educación para el Trabajo					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre la definición operacional y conceptual de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad acorde con la variable de la investigación					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para diagnosticar el nivel de desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área Educación para el Trabajo					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de las dos dimensiones de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: C

Lugar y fecha: Chiclayo, 13 de noviembre de 2022



Obsta. María Fany Pérez Coronel
COP. N° 2216 RNOE N° 2377 E-UG 2
RINC - COP. N° 1064
ESP. R.OBST. Y EMERG. OBST.

Firma del experto

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PEREZ CORONEL MARIA FANY

1.2. Título de la investigación: **Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.**

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

1.4. Autor: Br. María Del Carmen Guevara Manayay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1) BAJA (2) REGULAR (3) BUENA (4) MUY BUENA (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	El instrumento permite recoger información objetiva sobre la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica relacionada al área Educación para el Trabajo					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre la definición operacional y conceptual de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad acorde con la variable de la investigación					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para diagnosticar el nivel de desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área Educación para el Trabajo					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de las dos dimensiones de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: C

Lugar y fecha: Chiclayo, 13 de noviembre de 2022


Obsta. María Fany Pérez Corone
COP. N° 2216 RNOE N° 2377 E-09.2
RNC - COP. N° 1064
ESP. R. OBST. Y EMERG. OBST.

Firma del experto

Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ CORONEL**
Nombres **MARIA FANY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40626053**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **21/01/21**
Resolución/Acta **0493-2020-UCV**
Diploma **052-100530**
Fecha Matrícula **01/02/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000994887

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/11/2022 17:48:16-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: GONZAGA PULACHE VIOLETA
- 1.2. Título de la investigación: **Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**
- 1.4. Autor: Br. María Del Carmen Guevara Manayay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1) BAJA (2) REGULAR (3) BUENA (4) MUY BUENA (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	El instrumento permite recoger información objetiva sobre la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica relacionada al área Educación para el Trabajo					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre la definición operacional y conceptual de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad acorde con la variable de la investigación					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para diagnosticar el nivel de desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área Educación para el Trabajo					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de las dos dimensiones de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: C

Lugar y fecha: Chiclayo, 13 de noviembre de 2022




Firma del experto

c) Muy buena

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: GONZAGA PULACHE VIOLETA

1.2. Título de la investigación: **Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.**

Firma del experto

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

1.4. Autor: Br. María Del Carmen Guevara Manayay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1) BAJA (2) REGULAR (3) BUENA (4) MUY BUENA (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	El instrumento permite recoger información objetiva sobre la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica relacionada al área Educación para el Trabajo					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre la definición operacional y conceptual de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad acorde con la variable de la investigación					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para diagnosticar el nivel de desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área Educación para el Trabajo					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de las dos dimensiones de la variable "Desarrollo de la competencia "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social" del área EPT"					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

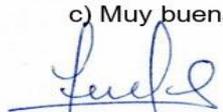
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: C

Lugar y fecha: Chiclayo, 13 de noviembre de 2022


Mg. Violeta Gonzaga Pulache
OBSTETRA - ESPECIALISTA
COP 24752 - RNE. 319. EMI

Firma del experto

Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZAGA PULACHE**
Nombres **ROSA VIOLETA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **09563610**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **04/11/2013**
Resolución/Acta **1400-2013-UCV**
Diploma **A1650874**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001017467

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/12/2022 12:42:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERO ZURITA JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe.", cuyo autor es GUEVARA MANAYAY MARIA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERO ZURITA JUAN CARLOS DNI: 16689094 ORCID: 0000-0003-3995-4226	Firmado electrónicamente por: CZURITAJC el 21-01- 2023 12:48:24

Código documento Trilce: TRI - 0516411