



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales
de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Miño Sanchez, Hugo Xavier (orcid.org/0000-0001-9541-7113)

ASESOR:

Mstro. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

CO-ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que por el he logrado concluir mi tan deseada maestría.

A mis padres y hermanos quienes me brindaron su apoyo incondicional, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

A mi esposa, por su amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A mis hijos por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza, salud para seguir adelante y lograr mis objetivos.

A mis padres, gracias por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Gracias al Dr. Lázaro Ruiz, Tutor de mi Tesis, a quien hago llegar mi agradecimiento, por su dedicación, y entrega durante la ejecución de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	.v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Págs.
Tabla 1. <i>Evaluación de la validez de instrumentos Cuestionario para evaluar la dirección estratégica y Cuestionario de Calidad de Prestaciones Asistenciales.</i>	16
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencia de la variable 1: Dirección estratégica.</i>	18
Tabla 3. <i>Porcentaje de frecuencias de las dimensiones de la variable dirección estratégica</i>	19
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencia de la variable 2: Calidad asistencial.</i>	20
Tabla 5. <i>Distribución de las dimensiones de variable 2: Calidad Asistencial</i>	21
Tabla 6. <i>Contrastación de hipótesis general</i>	23
Tabla 7. <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	24
Tabla 8. <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	25
Tabla 9. <i>Contrastación de hipótesis específica 3</i>	26

Índice de figuras

Ilustración 1 Diseño no experimental correlacional	12
--	----

Resumen

El objetivo de la presente investigación ha sido determinar la relación que existe entre dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022., se ha utilizado la siguiente metodología, investigación tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y con paradigma de enfoque cuantitativo. La población está conformada por 200 profesionales de la salud del Hospital de Milagro de Ecuador, la muestra de la presente investigación es de 130. Se utilizo dos instrumentos que han sido validados por los respectivos expertos, y son confiables, el primero para medir la dirección estratégica y el segundo para medir la calidad asistencial. De acuerdo con los resultados inferenciales obtenidos nos muestran que existe una relación significativa entre las variables dirección estratégica y calidad asistencial donde el coeficiente de Rho Spearman da como resultado un p valor= .000 < .05, que demuestra que estadísticamente tiene una relación las dos variables. Se concluye en cuanto a los datos descriptivos, el mayor puntaje de la dirección estrategia es el nivel medio con 53,7% y de la calidad asistencial es el nivel medio con 57,4% y que existe una relación significativa estadísticamente entre las variables dirección estratégica y calidad asistencial

Palabras claves: Dirección estratégica, Calidad asistencial, Hospital.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between strategic management and quality of care of health professionals at the Hospital de Milagro, Ecuador, 2022, using the following methodology: basic research, non-experimental design, correlational level, and quantitative approach paradigm. The population is made up of 200 health professionals of the Milagro Hospital in Ecuador, the sample of the present research is 130. Two instruments were used that have been validated by the respective experts and are reliable, the first to measure the strategic direction and the second to measure the quality of care. According to the inferential results obtained, there is a significant relationship between the variables strategic direction and quality of care, where the Rho Spearman coefficient gives a p value = $.000 < .05$, which shows that there is a statistical relationship between the two variables. It is concluded from the descriptive data that the highest score for strategic direction is the medium level with 53.7% and for quality of care is the medium level with 57.4% and that there is a statistically significant relationship between the variables strategic direction and quality of care.

Keywords: Strategic management, Quality of care, Hospital.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo integral en la población debe ser elemental para asegurar un estilo de vida sano y digno para el mismo. No obstante, el sistema de salud ecuatoriano durante los últimos años ha hecho notar sus falencias referentes al abastecimiento de recursos, además de no tener prioridad en elevados índices de mortalidad de ciudadanos. (Castillo, 2021).

El direccionamiento estratégico tiene como finalidad el planteamiento de la organización, para lograr brindar respuestas a las situaciones complejas de una empresa. (UNIR. Universidad Internacional de La Rioja, 2021). Estos procesos administrativos son de vital importancia para crecer dentro del mercado y, sobre todo, fomentar un sistema de salud donde se involucren los profesionales de forma ética e integra.

Mientras que, el grado en que los servicios de salud para individuos y poblaciones aumentan la probabilidad de lograr los resultados de salud deseados se conoce como calidad de la atención. Para lograr la cobertura universal de salud se parte de la experiencia sustentada en la evidencia. El nivel de atención y servicios médicos debe recibir una consideración especial a medida que las naciones se comprometen a lograr la salud para todos. (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Este estudio se enfocará en analizar la dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022. Toma de fundamentales decisiones que definan el futuro de una empresa para obtener los objetivos que se han planteado se ejecutan a partir de las direcciones estratégicas, y, su gestión de calidad en cuanto a la salud dependerá notablemente de estas. (Tech School of Business, 2022).

Según la investigación de (Angiosur, 2022) indica que aproximadamente el 30% de pacientes indican que el cumplimiento de procedimientos del Hospital de Milagro es poco eficaces, de esa misma forma el 25% dijo que es nula y el 42,5% indica que la comunicación entre el personal médico es mala.

El problema general del presente trabajo investigativo es, ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección estratégica y calidad asistencial de los

profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?, los problemas específicos tenemos: 1. ¿Cuál es la relación entre planificación estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?; 2. ¿Cuál es la relación entre implementación de estrategia y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?; 3. ¿Cuál es la relación entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?.

Para ampliar los estudios relacionados a la calidad asistencial y dirección estratégica en profesionales de salud, se prevé brindar fundamentos teóricos que visibilicen y solventen la problemática. Además de tener una trascendencia social, dado que los resultados apuntarán a crear conciencia de la importancia de una óptima calidad asistencial a la población ecuatoriana, para así, a futuro, haya una superior dirección estratégica en el Hospital de Milagro, beneficiando a la ciudadanía y disminuyendo la tasa de mortalidad de los pacientes. Por último, este estudio tendrá una utilidad metodológica que será de ayuda para la realización de una evaluación interna en el establecimiento de salud para conocer las falencias y buscar métodos prácticos para resolver los inconvenientes y mejorar las prácticas.

Como objetivo general tenemos: Determinar la relación que existe entre dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022. En cuanto a objetivos específicos tenemos: 1. Identificar los niveles de relación entre planificación estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.; 2. Identificar los niveles de relación entre implementación de estrategia y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022; 3 Identificar los niveles de relación entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.

Como hipótesis general del estudio, se tiene que: Existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022. En cuanto a las hipótesis específicas se tiene: 1. Existe relación significativa entre planificación estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.; 2. Existe relación significativa entre implementación de estrategia y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador,

2022.; 3. Existe relación significativa entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Matalí et al (2022) en su tesis tuvo como objetivo el análisis de experiencia y percepción de la coordinación clínica entre los niveles asistenciales y demás factores en relación, tanto organizativos e interactivos entre los profesionales según el modelo de integración de gestión sanitaria en Cataluña, el estudio arrojó como conclusión que la integración gerencial puede verse facilitada por la coordinación clínica, aunque es necesario promover la colaboración entre servidores de salud para obtener mecanismos de coordinación y ver mejoras en la calidad de la atención. Esta investigación tiene gran peso en nuestro estudio, pues recalca la importancia de la sistematización clínica en la institución y como ésta puede verse afectada por la desintegración de la gestión de salud en cuanto a sus trabajadores y áreas administrativas que la dirijan.

Agudelo en su investigación su objetivo es identificar el vínculo entre el clima organizacional y las percepciones de la calidad de los servicios de salud. Para este estudio se utilizó un tipo de metodología cuantitativa, sus conclusiones fueron que no es necesario contar con un clima organizacional ameno para garantizar la correcta atención en los usuarios atendidos por la entidad. A partir de esta resolución se puede aseverar que este estudio da soporte en nuestra investigación en ambas variables estudiadas, validando que se debe tener en cuenta el clima organizacional y calidad asistencial, ambas como prioridad, para garantizar una atención excepcional a los pacientes. (Agudelo et al. 2020)

El propósito del siguiente antecedente fue determinar si existe una relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional en los hospitales. de Pucallpa, con una muestra de 50 trabajadores de la salud y con un método de investigación cuantitativa basado en cuestionarios y método cualitativo aplicado en entrevistas. Se obtuvo como conclusión que en definitiva, si existe una alta relación significativa entre ambas variables del estudio. Tomando como afirmación que, esta investigación aporta grandemente a la nuestra, pues se considerará la importancia de planificación estratégica en el desarrollo de organizaciones médicas., tanto administrativa como de calidad. (Vargas y González, 2019),

En el trabajo de (Neciosup León, 2019) se tuvo como objetivos la determinación de la relación entre análisis de puestos y calidad asistencial percibida

por un paciente del Hospital, para este estudio investigativo se aplicó un método descriptivo correlacional, usando una muestra de 340 usuarios, se llegó a la conclusión de que el nivel de servicio es baja por lo que aumenta el estrés en los profesionales de salud, disminuyendo así la calidad asistencial del hospital, habiendo una relación directa entre ambas variables. Se puede afirmar que esta investigación tiene aporte en cuanto a los medios en los que los médicos y profesionales se encuentran rodeados en la unidad médica, deduciendo así que la carente falta de estrategias que solventen esta situación, está ligada a la calidad asistencial que brinde la institución de salud.

Como último antecedente internacional, tenemos a (Mora et al. 2018) en Madrid, tuvo como objetivo la importancia del impacto de dichas estrategias en el aviso de incidentes notificados en la unidad, para esto, los investigadores aplicaron un estudio observacional en el área de urgencias pediátricas de un hospital. A partir de esto se llega a la afirmación de que la dirección estratégica bien planificada y llevada a cabo es fundamental para el correcto liderazgo de una organización y para el cumplimiento de objetivos claves que mejoren la calidad de los pacientes en cuanto a la salud, teniendo gran soporte para nuestro trabajo de investigación en el ámbito de planificación estratégica y mejoras del mismo.

Espinoza (2021), tuvo como objetivo el establecimiento de un sistema de calidad para la atención en cuanto al área farmacéutica del Hospital, este estudio se basó en un enfoque cuali-cuantitativo, es decir, (mixto) además de ser descriptiva y transversal, la propuesta tiene como destino la creación y uso de un manual donde se lleve a cabo herramientas para favorecer el sistema de gestión en cuanto a salud. Se llegó a la conclusión del necesario uso del instrumento como herramienta para mejorar el sistema de gestión de calidad para mejorar las prácticas farmacéuticas. Se afirma que esta investigación tiene un gran soporte en nuestro estudio, pues se toma en cuenta ciertas áreas que pueden ser invisibilizadas por el personal administrativo, pero son de gran importancia tomarlas en cuenta.

Cañar et al (2020) su objetivo se estableció en la formulación de un sistema controlado de información, con el fin de obtener un mapa estratégico, usando una metodología descriptiva no experimental, con 91 trabajadores de la salud, se tuvo como conclusión que las notables falencias en el área de planificación se debe a la

falta de dichos planificadores aptos, por ello, se consideró nuevos objetivos estratégicos. Tomando en cuenta el mencionado análisis, se afirma que la investigación tiene un aporte en cuanto a la creación de puntuales estrategias que beneficien a los pacientes de la institución, así como también tomar en cuenta el óptimo servicio que brinden los profesionales de salud, evaluando sus políticas y planificaciones para que no se vean reflejadas negativamente en la calidad de la salud.

Arreaga y Sudario (2019) quienes tuvieron como objetivo el describir la apreciación en cuanto la calidad del servicio de enfermería en las gestantes con previa placenta, aplicado a esta investigación un estudio cualitativo con uso de cuestionarios, se llegó así a la conclusión que las gestatntes apreciaron un buena atención brindada por profesionales del área de enfermería, a diferencia del servicio de información y consejería, se notaron instisfechas, pues no se brindó asesoría en cuanto al embarazo y demás temas de importancia. A partir de estos resultados, se puede connotar que esta investigación cuenta con soporte específico en cuento al área de mujeres gestantes la calidad de los servicios prestados en los centros de salud;se toma puntos clave que puedan ayudar a esclarecer nuestro tema investigativo tales como la calidad asistencial de profesionales del hospital.

Nipas (2019) cuyo objetivo se basó en el diseño de un método estratégico administrativo que permita la alta gerencia, incorporando los índices de salud y presentar un valor al paciente, para llegar a dicho fin, se aplicó un método cuantitativo, inductivo y científico en dicha investigación, concluyendo de tal manera que las carencia de buen plan estratégico no permiten satisfacer las necesidades de los pacientes, además de tener en cuenta que la carencia de herramientas de interno control desestima la evaluación del modo de trabajo de los profesionales, la falta de recursos tecnológicos y demás materiales financieros y técnicos no ayudan a la mejora de la calidad de salud en el hospital. Dicho esto, se afirma que la presente investigación analizada tiene un gran aporte en cuanto a que el tipo de estrategias puestas en obra es importante en cuanto a la calidad asistencial brindada a los pacientes del hospital en estudio.

Para finalizar, se encontró la investigación de (Sánchez y Pozo, 2018). Este estudio para diseñar un plan estratégico para evaluar organizacional del Aprosac, se aplicó herramientas de metodología cuantitativa, teniendo como conclusión que

la aplicación de plan estratégico para la institución tiene una cualidad ventajosa, pues esta busca la obtención de la amena comunicación con los clientes internos. Llegando a la afirmación de que el antelado estudio investigativo tiene un aporte consistente en cuanto a los métodos e importancia de la elaboración de planes estratégicos que promuevan el vínculo entre profesionales con el fin de mejorar los sistemas asistenciales de salud.

Según autores que conceptualizan el término Dirección tenemos a, (Taylor, 1911), donde menciona que, la dirección es el mejor medio para garantizar que ambas partes (empleador y empleado) alcancen su máximo potencial y luego compartan equitativamente los beneficios de sus esfuerzos conjuntos. Mientras que (Fayol, 1888) define la dirección como, cuando se crea para los grupos sociales, la clave es hacer que funcione. El trabajo del gerente es que cada jefe obtenga el máximo resultado posible de los elementos. que forman su unidad, para garantizar la ventaja de la empresa.

Por otro lado, la conceptualización del término Estrategia, tenemos a (Ronda, 2022), donde menciona que la palabra estrategia proviene del idioma griego. Estrategia: El arte de la generalización en estrategia o guerra, derivado de una combinación de dos palabras: stratos (ejército) y agein (líder, líder). Como todos sabemos, la aplicación de la planificación estratégica se remonta a la década de 1960, propuesta por Alfred Chandler en los Estados Unidos. A lo largo de los años, es necesario evaluar el desarrollo de estrategias terminológicas relacionadas con las aplicaciones. la máxima eficiencia en la gestión de todos los recursos.

Por consiguiente, (Enriquez Caro, 2012) argumenta que las cinco estrategias de Porter incluyen diferentes tipos de organizaciones, programas de gestión y sistemas de incentivos. Las empresas más grandes con mejor acceso a los recursos a menudo compiten por el control de costos y la diferenciación, mientras que las empresas más pequeñas a menudo compiten por un enfoque más limitado.

Referente a los tipos de dirección empresariales, tenemos a (The Flash Co, 2021), donde indica los siguientes: estrategia competitiva, estrategia funcional y estrategia corporativa. En la estrategia competitiva determina cómo responde al mercado y cómo comercializa su producto. Estas estrategias analizan la competencia como un juego de acción. La estrategia competitiva corre paralela a la estrategia empresarial y se aplica generalmente a medio plazo. La estrategia

funcional, por otro lado, se refiere a la gestión de recursos y habilidades en diferentes partes de la empresa para optimizar su uso. Deben estar alineados con la estrategia de la empresa y de la competencia para que el proceso funcione correctamente. Son temporales e imprescindibles para mantener un nivel importante de productividad en la empresa.

Y por último, la estrategia corporativa perfila la imagen que la empresa quiere proyectar en la sociedad. El patrocinio es un excelente ejemplo de tal táctica. Podemos decir que la imagen externa de la empresa es la clave de su desarrollo porque pone más énfasis en su imagen que en sus propias operaciones. La estrategia comercial de una empresa consta de una serie de pasos necesarios para forjar una ventaja competitiva. Existen varios tipos de estrategias, incluyendo competitivas (producto y marketing), funcionales (optimización de recursos) y corporativas (imagen corporativa).

Los servicios de salud brindados con equidad, respeto y responsabilidad cumplirán las expectativas de los usuarios, además de cumplir con las normas de salud ocupacional, a esto denominamos calidad asistencial, siendo así, la capacidad de orientar y tomar decisiones que dependan el futuro de dicha institución dependerá plenamente de las decisiones y planificaciones que se tome, a esta denominamos dirección estratégica.

La orientación estratégica significa que varios grupos de interés participan en la toma de decisiones internas. Los gerentes deben considerar las necesidades de múltiples grupos de interés al tomar decisiones. Las partes interesadas son individuos, grupos y organizaciones interesadas en el éxito de una organización e incluyen propietarios, clientes, proveedores y la sociedad en general. Si el líder se mantiene enfocado en un equipo, fallará. (Arano et al. 2011).

Otros autores indican que la gestión estratégica incluye el desarrollo y la implementación de estrategias, la movilización de problemas comerciales y medioambientales cada vez más complejos. Su propósito es desarrollar la estrategia de la empresa e implementarla. (AC Consultors, 2022).

Brindar atención de alta calidad implica poder hacer lo que se debe hacer en cualquier situación, en cualquier proceso involucrado, Al menor costo posible y de manera que complazca a la persona que recibe la atención. En otras palabras, la calidad de la atención se logra logrando la adecuación, el conocimiento y la

satisfacción del beneficiario en el entorno clínico. Esto requiere la participación de profesionales médicos, plan de expertos (gestores) y quienes la reciben (destinatarios). La calidad es "hacer lo correcto". Eso significa que es necesario la evaluación del servicio evaluando la idoneidad del servicio de ellos mismos, luego su excelencia, y finalmente la satisfacción de quienes los aceptan. Se propone un método para identificar los problemas y la realización de análisis de causa raíz nos permitirán sugerir posibles estrategias de mejora. (Rodríguez y Grande, 2014).

No hay duda de que los elementos esenciales del éxito organizacional es la capacidad para desarrollar estrategias exitosas en el momento adecuado que tengan éxito. Mantener y fortalecer su competitividad en el mercado aún cuando hayan terminado, además, buscar constantemente estrategias para lograr objetivos a corto y largo plazo. Estas estrategias se convierten en pautas y lineamientos para la organización, configura la llamada dirección estratégica. (Gutiérrez Agudelo, 2016).

Las teorías presentadas a continuación, sustentan el presente trabajo investigativo, como primer punto acerca de la variable independiente "calidad asistencial" obtuvimos que según (Revista Calidad Asistencial, 1997) La calidad es una definición implícita de una estrategia para lograr una mejor salud (así como una reflexión sobre la amplitud de definiciones de salud y calidad que se pueden utilizar) y círculos concéntricos que muestran diferentes niveles. También se considera al (Instituto de Medicina, 1990) aquí, la calidad de la atención se refiere al grado en que los servicios de atención de la salud mejoran la probabilidad de que las personas y las poblaciones logren los resultados de salud deseados en función del conocimiento médico especializado. (Donabedian, 1980) menciona que calidad asistencial es la ideal para mejorar la atención del paciente después de equilibrar los beneficios y daños del proceso de atención.

La dimensión calidad de servicio según Gronroos (1984), es el resultado de un proceso de evaluación llamado calidad del servicio percibida, donde los clientes perciben que el servicio que reciben cumple con sus expectativas. Depende del servicio que esperas y del servicio que recibes. Para (Hatten, 1987) Las percepciones de los consumidores sobre la calidad del servicio cuando utilizan un servicio son tanto concretas como abstractas, lo que lo convierte en un concepto complicado. También es uno de los elementos más cruciales en el desarrollo de

una estrategia para aumentar la competitividad de la empresa. La dimensión eficiencia de salud se menciona según otros autores que, un sistema de salud se considera eficiente si puede proporcionar a la sociedad suficientes productos sanitarios con los mínimos recursos. Lograr una eficiencia saludable también significa utilizar los recursos disponibles para lograr el mejor resultado posible. Por lo tanto, al luchar por ciertos resultados, también es necesario tener claro cuáles son las formas más efectivas de lograr estos resultados y qué procesos técnicos deben abordarse para lograrlos de manera efectiva (Lam y Hernández, 2022).

la dimensión de la satisfacción del usuario. (Hernández et al. 2019) que la satisfacción y las percepciones de la calidad del servicio informadas por los usuarios dependen no solo de los resultados de salud logrados, sino también de la capacidad de respuesta a las expectativas razonables de los ciudadanos con respecto a los aspectos no relacionados con la salud de sus interacciones con los sistemas de salud.

Con respecto a las teorías acerca de la variable dependiente “dirección estratégica” podemos connotar las siguientes, por parte de (Johnson et al. 2006) donde mencionan que, se puede pensar en la estrategia como abrir puertas reuniendo recursos y habilidades dentro de una empresa. El enfoque de recursos y capacidades es lo que se llama, y se centra en utilizar los recursos y capacidades estratégicos de una organización para crear nuevas oportunidades o ventajas competitivas.

Según (Hatten, 1987), la dirección estratégica es el proceso mediante el cual una empresa establece objetivos y trabaja para cumplirlos. Con el fin de lograr los objetivos de la organización, es el medio y los medios. Los gerentes utilizan el análisis interno y la inteligencia como una forma de arte combinada para maximizar el potencial de los activos y habilidades bajo su control. (David, 1991) menciona que la implementación de estrategias que aprovechen las fortalezas internas, aprovechen las oportunidades externas, mitiguen las debilidades internas y eviten o mitiguen las amenazas externas constituye el núcleo de la gestión estratégica.

La dimensión planificación estratégica según Martins (2021) define Un plan estratégico, entonces, es un documento que describe la dirección en la que su empresa quiere ir y los pasos que tomará para llegar allí. Un plan estratégico generalmente incluye la visión y la misión de su empresa, así como sus objetivos a

largo plazo, objetivos anuales y un plan de acción para los pasos que tomará. Dirección.

La dimensión implementación de estrategia se refiere a la ejecución de planes y estrategias los objetivos a largo plazo de la organización a cumplir. Su meta es lograr sus objetivos, y la tecnología es el medio por el cual la empresa desarrolla, emplea e integra los sistemas que gobiernan su cultura, personas, recursos y estructura de control. los demás rivales del mercado. (Walton, 2021). Según el concepto de Wright (2021), la implementación de la estrategia es un término utilizado para describir los procesos o actividades que aseguran la ejecución real de un plan estratégico. En otras palabras, una empresa desarrolla una técnica para la implementación de la estrategia.

La dimensión diagnóstico organizacional es un estudio que debe ser realizado por todas las organizaciones, se encarga de evaluar el estado actual de la empresa, específicamente sus conflictos. Lo que está mal con la empresa, hasta dónde puede desarrollarse y el potencial son formas de seguir su crecimiento. Se puede decir que la creación de eficacia organizacional a través del cambio es el objetivo general del diagnóstico organizacional. La organización en todos sus sentidos es el resultado del esfuerzo humano racional por el bienestar. (Blanco, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se encuentra en la categoría de investigación básica, según (CONCYTEC, 2019) Con el fin de avanzar en sociedades cada vez más avanzadas y abordar mejor los problemas humanos, este tipo de investigación tiene como objetivo aprender más sobre los fenómenos naturales o del mundo real. En lugar de intentar poner en práctica sus hallazgos, este tipo de estudio agrega conocimiento para abordar problemas o hacerlo aplicable a otros estudios. (Rodríguez D. , 2020).

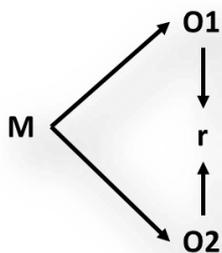
El diseño de este estudio es no experimental de tipo seccional Estos se denominan estudios observacionales individuales y, a menudo, tienen un doble propósito de descripción y análisis. También conocido como estudio de prevalencia o transversal. Su propósito principal es determinar la frecuencia de una determinada condición o enfermedad en la población en estudio, y es uno de los diseños fundamentales en epidemiología y diseño de casos y controles. (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

En cuanto al nivel de la investigación se consideró una investigación correlacional, según (Ricardo, 2020), los estudios de correlación buscan variables que parecen influir entre sí, de modo que cuando vea un cambio en una, sepa cómo cambiará la otra. Esto generalmente implica que los investigadores utilicen variables fuera de su control.

Referente al enfoque tomado, se consideró el cuantitativo, según (Cook y Reichardt, 1979) La investigación cuantitativa es la investigación que recolecta y analiza datos cuantitativos, mientras que la investigación cualitativa evita la cuantificación, estos perfiles se obtienen a través de narraciones, observaciones participantes y entrevistas no estructuradas.

Figura 1.

Ilustración 1 Diseño no experimental correlacional



Dónde:

M: Muestra

O1: Dirección Estratégica

O2: Calidad Asistencial

R: Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Dirección estratégica

Definición conceptual: La gestión estratégica incluye el desarrollo y la implementación de estrategias, la movilización de problemas comerciales y medioambientales cada vez más complejos. Su propósito es desarrollar la estrategia de la empresa e implementarla. (AC Consultors, 2022).

En su definición operacional la gestión estratégica puede entenderse como el proceso mediante el cual una empresa formula, implementa, implementa y administra un conjunto de actividades para asegurar el funcionamiento, desarrollo y crecimiento de una organización. (Rodrigues, 2021).

Las dimensiones consideradas son: planificación estratégica, implementación de estrategia y diagnóstico organizacional.

Los indicadores de planificación estratégica son: planeación de métodos desarrollados en la empresa que definan el futuro de la misma.

Los indicadores de implementación de estrategia son: creación y ejecución de planes organizacionales en la institución médica

Los indicadores de diagnóstico organizacional son: juicio y resultado de los planes ejecutados en la institución médica.

En cuanto a la escala de medición será ordinal, mediante una encuesta de 25 preguntas que se evaluarán mediante la escala de Likert.

Variable 2: Calidad Asistencial

Definición conceptual: La (Organización Mundial de la Salud, 2022) se esfuerza por garantizar que cada paciente reciba el diagnóstico, el tratamiento y la atención más apropiados para lograr el mejor resultado posible al tiempo que minimiza los riesgos relacionados con el tratamiento y maximiza la satisfacción del paciente.

Mientras que su definición operacional indica cuando los profesionales de la salud nos atienden, sabemos lo que queremos y lo que necesitamos: quieren cuidarnos, tratarnos de manera eficaz y tratar nuestros problemas de salud de la forma que se adapte a nuestras necesidades, con la mayor seguridad posible y además en el menor tiempo posible. tiempo, cualquier calamidad no puede y no sucederá. A esto se le llama calidad asistencial, un concepto muchas veces criticado por la falta de fondos y de tiempo que padecen los médicos hoy en día, pero que puede mejorarse si se analiza con mayor rapidez. (Unir, 2021).

En cuanto a las dimensiones de las variables, se han considerado 3: calidad de servicio, eficiencia de la salud y satisfacción del usuario.

Los indicadores de calidad de servicio se tienen: brindar una atención apropiada y digna a los pacientes de la institución.

Los indicadores de eficiencia de la salud se tienen: eficaz atención en los servicios sanitarios a los pacientes de la institución.

Los indicadores de satisfacción del usuario se tienen: clientes satisfechos que certera el ameno servicio obtenido.

Un cuestionario compuesto por 26 ítems de evaluación elabora la escala mediante la escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Una población es un todo y los miembros individuales de un grupo. Una población en lugar de una muestra que es parte o porcentaje de un grupo. En algunos casos, todos los miembros del grupo pueden ser interrogados. Un ejemplo clásico es el Censo, que es una ley que hay que contestar. (Benitez, 2021). La población total conformada por los profesionales de la salud en el Hospital de Milagro es de 200 (N), con fecha de registro 24 de septiembre de 2022.

Para los criterios de inclusión de la búsqueda se consideraron únicamente los profesionales de la salud atendidos en el hospital de Milagro. De tal manera, el

criterio de exclusión, estuvo conformado por profesionales de la salud que no pertenezcan al Hospital de Milagro.

La muestra según (Hernández Sampierri, 2006) básicamente un subconjunto de la población. Considere un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto definido por una propiedad llamada población. En nuestra muestra de la encuesta, el total 130 (N) profesionales de la salud.

El muestreo según (Westreicher, Convenience sampling, 2022) implica seleccionar a los individuos más disponibles para la muestra de un estudio estadístico. Esto hace que la recopilación de datos sea más barata y menos laboriosa. Se tomará en cuenta 70 profesionales de la salud para la realización de prueba piloto.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recopilación de datos se refieren a los métodos utilizados para recopilar y analizar diferentes tipos de datos. Los métodos comunes de recopilación de datos incluyen la revisión de documentos relacionados con el tema y la realización de entrevistas y observaciones. (SafetyCulture, 2022).

A través de una serie de preguntas específicas, una encuesta es una técnica de investigación que recopila información, datos y comentarios. Hacer suposiciones sobre una población, un grupo de referencia o una muestra representativa es el objetivo principal de la mayoría de las investigaciones. (Terreros, 2021).

El instrumento utilizado en la medición investigativa, es el cuestionario, según (García, 2003) esta, es un procedimiento que se considera clásico en las ciencias sociales. Su adaptabilidad permite su uso como herramienta de investigación, así como de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede tratar elementos cuantitativos y cualitativos. Tiene la particularidad de que se realiza en uno para registrar los datos que los propios sujetos han solicitado. no es tan completa e imparcial como una entrevista en persona. Al mismo tiempo, permite consultas rápidas y económicas con grupos importantes de personas.

Validez

Podemos definir el juicio profesional como el complemento de los conocimientos técnicos y la experiencia que los profesionales deben aplicar

siempre. Se requiere juicio profesional para tomar decisiones acertadas. El juicio profesional debe ejercerse utilizando estándares o métodos prudentes, incluida la selección de la opción más conservadora, que asegure que las decisiones se tomen siempre sobre la base de usuarios honestos de la información financiera. (Breve con Sejo, 2021).

Tabla 1.

Evaluación de la validez de instrumentos Cuestionario para evaluar la dirección estratégica y Cuestionario de Calidad de Prestaciones Asistenciales.

Apellidos y nombres	Cargo	DNI
Troya Alarcón Eduardo Rafael	Responsable de Auditoría Médica CCQA-HDNT.	0921377214
Vera Villamar Rafael Antonio	Director Médico Centro Clínico Quirúrgico Hospital del Día IESS Norte Tarqui.	0923641682
Romero Sornoza Jorge Luis	Director Médico Asistencial, Hospital Matilde Hidalgo de Procel.	0912377942

Fuente: Matriz de validación

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se aprobaron efectividad, en este caso, del instrumento nº1 Cuestionario de Calidad de Prestaciones Asistenciales tuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,902 lo que demuestra una alta confiabilidad. (Moran Rafael, 2022).

Mientras que el instrumento nº2 Cuestionario para evaluar la dirección estratégica tuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,935, lo que indica que de igual manera se consideró una alta confiabilidad. (Huamán Jacobe, 2019).

3.5 Procedimientos

Para la realización de la investigación del hospital de Milagro, primero se hizo la entrega de una solicitud al gerente del hospital para su previo conocimiento del tema que se quería estudiar, además de la revisión del cuestionario y se pueda autorizar la realización del estudio a cargo. Aceptada la solicitud de aplicación del cuestionario, se hizo la coordinación de fecha y horas para entregar el cuestionario a los profesionales de la salud, previa invitación verbal para la participación del estudio y cuestionario. Una vez recogido los cuestionarios, se los ordenó para realizar las pruebas estadísticas respectivas, obtener resultados que se verán plasmados en gráficas y tablas con el fin de explicar los resultados. Al finalizar se realizó la discusión de lo obtenido para establecer conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis, revisión y procesamiento de los datos se realizó primero con el programa estadístico SPSS v21.0 a través de la observación de los datos registrados. La información recopilada fue de naturaleza descriptiva y se tabuló mediante gráficas y tablas para que fuera más atractiva socialmente.

3.7 Aspectos éticos

Se han revisado los principios éticos propuestos por el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo de 2020.

Se respetará el principio de la filantropía, ya que con la investigación tanto los operadores como los empleadores tendrán conocimiento de la calidad de atención disponible en el hospital, para que se puedan aplicar soluciones. En cuanto al principio de no malevolencia, se cuidará la salud de los profesionales médicos que participen en el estudio, ya que no habrá riesgo por la colaboración de los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2.

Distribución de frecuencia de la variable 1: Dirección estratégica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	53	40,8	40,8	40,8
Nivel medio	70	53,7	53,7	94,5
Nivel alto	7	5,5	5,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De la Tabla 6 se puede observar que los resultados de describir la orientación estratégica de la variable 1 muestran que el 40,8% del total de opiniones cree que la orientación estratégica es de nivel bajo., mientras que el 53,7% opinaron que existe un nivel medio y solo el 5,5% opinaron que existe un nivel alto. Esto indica que, solo una pequeña cifra representa los niveles altos de calidad asistencial, y en lo cual habrá que buscar y tomar medidas para agrandar esa cantidad y disminuir los niveles medios, puliendo así más la calidad asistencial del hospital. De esas opiniones se indica que solo un pequeño porcentaje califica la dirección estratégica con un nivel alto y la gran mayoría tiene una opinión de la dirección estratégica con nivel medio y un porcentaje apreciable de nivel bajo. Por este motivo existe una falta de cumplimiento de una buena dirección estratégica.

Tabla 3.

Porcentaje de frecuencias de las dimensiones de la variable dirección estratégica

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos

	Planificación estratégica		Implementación de estrategias		Diagnostico organizacional	
Nivel bajo	66	50,4	60	47,7	23	19,9
Nivel medio	22	16,4	54	42,3	77	59,3
Nivel alto	42	32,7	16	10,0	30	20,8
Total	130	100,0	130	100,0	130	100,0

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos

En la tabla 7 se muestran los resultados descriptivos de la orientación estratégica para la variable 1 por lado, donde el lado con un alto grado de orientación estratégica es el lado de la planificación estratégica con un 32,7% de otros aspectos, y de igual forma el lado con un nivel medio de orientación estratégica. La gestión es un aspecto del diagnóstico organizacional con un porcentaje del 59,3%, y por último, el nivel de diagnóstico organizacional es de nivel bajo, equivalente al 19,9% de los encuestados. De estos resultados se indica con referencia a la dimensión diagnóstico organizacional que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel alto y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel medio y un porcentaje apreciable de nivel bajo. Con respecto a la dimensión implementación de la estrategia que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel alto y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel bajo y un porcentaje apreciable de nivel medio. Y por último la dimensión planificación estratégica indica que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel alto y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel bajo y un porcentaje apreciable de nivel medio. Por este motivo existe una falta de cumplimiento de las dimensiones para una buena dirección estratégica.

Tabla 4.

Distribución de frecuencia de la variable 2: Calidad asistencial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	27	20,8	20,8	20,8
Nivel medio	75	57,4	57,4	78,2
Nivel alto	28	21,8	21,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos

En la tabla 8 se muestran los resultados que describen la calidad de atención para la variable 2, y es claro que el 20,8% de los encuestados clasifica la calidad de atención como baja, mientras que el 57,4% piensa que es media y el 21,8% piensa que es media. nivel alto. De estas opiniones, solo un pequeño porcentaje calificó la calidad de la atención como alta, la gran mayoría calificó la calidad de la atención como moderada y un porcentaje bastante grande como baja. Por este motivo existe una falta de cumplimiento de una buena calidad asistencial

Tabla 5.

Distribución de las dimensiones de variable 2: Calidad Asistencial

	Calidad de servicio		Eficiencia de la Salud		Satisfacción del usuario	
Nivel bajo	38	29,2	37	28,4	50	38,5
Nivel medio	49	37,8	40	30,9	32	24,7
Nivel alto	43	33,0	53	40,7	48	36,8
Total	130	100,0	130	100,0	130	100,0

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 9 se muestran los resultados descriptivos de la variable 2 de la calidad de atención por componentes, donde el componente con mayor calidad de atención será el componente efectivo de salud en un 40,7% frente a los demás componentes, además del componente que contiene el nivel medio de atención. La calidad de apoyo como dimensión de la calidad del servicio es del 37,8%, y finalmente la dimensión satisfacción del usuario se nota en un nivel bajo, lo que equivale al 38,5% de los entrevistados. De estos resultados se indica con referencia a la dimensión satisfacción del usuario que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel medio y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel bajo y un porcentaje apreciable de nivel alto. Con respecto a la dimensión eficiencia de la salud que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel bajo y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel alto y un porcentaje apreciable de nivel medio. Y por último la dimensión calidad de servicio indica que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel bajo y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel medio y un porcentaje apreciable de nivel alto. Por este motivo existe una falta de cumplimiento de las dimensiones para una buena calidad asistencial.

4.2 Resultados inferenciales

Después de analizar la normalidad de las variables, podemos afirmar que los datos no siguen una distribución normal. Esta afirmación está respaldada por resultados significativos en ambos lados $< 0,05$, que es el nivel de error estadístico. De la realización de la prueba de normalidad y del resultado de los datos, podemos concluir que utilizaremos una prueba no paramétrica con efectos de medir la relación entre las variables, y que están relacionadas con la hipótesis de la investigación. La prueba no paramétrica para utilizar será Rho Spearman. De los resultados de la prueba de normalidad podemos decidir que se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Contrastación de hipótesis general

H_a : Existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.

Tabla 6.

Contrastación de hipótesis general

		Dirección estratégica		Calidad asistencial		
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coeficiente de	1,000		,682**	
		correlación				
		Sig. (bilateral)	.		,000	
		N	130		130	
	Calidad asistencial	Coeficiente de	,682**		1,000	
		correlación				
Sig. (bilateral)		,000		.		
	N	130		130		

Nota: Rho Coeficiente de correlación

Los resultados de la tabla de hipótesis comunes utilizando Rho Spearman confirmaron una relación significativa entre las variables orientadas a la estrategia y la calidad de la atención. margen de error a margen de confianza de 95%, de esta forma se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , que indica que existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.

Contrastación de Hipótesis específica 1

H_a : Existe relación significativa entre planificación estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

H_0 : No existe relación significativa entre planificación estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

Tabla 7.

Contrastación de hipótesis específica 1

			Planificación estratégica	Calidad asistencial
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de	1,000	,447**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Calidad asistencial	Coeficiente de	,447**	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	130	130	

Nota: Rho Coeficiente de correlación

Los resultados de un panel de hipótesis generales utilizando a Rho Spearman confirmaron una relación significativa entre la planificación estratégica y la calidad de la atención. Barras de error y límites de confianza del 95 %, de esta forma se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , que indica que existe relación significativa entre planificación estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

Contrastación de hipótesis específica 2

H_a : Existe relación significativa entre implementación de estrategia y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

H_0 : No existe relación significativa entre implementación de estrategia y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

Tabla 8.

Contrastación de hipótesis específica 2

			Implementación de estrategias	Calidad asistencial
Rho de Spearman	Implementación de estrategias	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Calidad asistencial	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Los resultados de la tabla de supuestos comunes utilizando Rho Spearman confirmaron una relación significativa entre la implementación de la estrategia y la calidad de la atención. Esta afirmación está respaldada por el resultado de significación bilateral, que es $< 0,05$, el margen de error para el intervalo de confianza del 95 %.de esta forma se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , que indica que existe relación significativa entre implementación de estrategia y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

Contrastación de hipótesis específica 3

H_a : Existe relación significativa entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

H_0 : No existe relación significativa entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

Tabla 9.

Contrastación de hipótesis específica 3

			Diagnostico organizacional	Calidad asistencial
Rho de Spearman	Diagnostico organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Calidad asistencial	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

Los resultados del Panel de Hipótesis General de Rho Spearman nos llevan a argumentar que existe una relación significativa entre el diagnóstico sistemático y la calidad de la atención, una afirmación basada en resultados significativos. Intervalo de confianza del 95%. de esta forma se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , que indica que existe relación significativa entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados inferenciales

Objetivo general

De acuerdo con los resultados inferenciales obtenidos nos muestran que existe una relación significativa entre las variables dirección estratégica y calidad asistencial donde el coeficiente de Rho Spearman da como resultado un p valor= .000 < .05, que demuestra que estadísticamente tiene una relación las dos variables.

Este resultado se asemeja al de los investigadores Agudelo, Peña & Hoyos (2020) quien en sus resultados explican, que esta relación se da de forma inevitable, ya que mientras exista una dirección estratégica bien establecida, la calidad asistencial se vera de forma notoria afectada de manera positiva, lo cual beneficia tanto al Hospital de Milagro, como a los pacientes que son atendidos en esta institución de salud.

Objetivo específico 1.

Así mismo, el objetivo específico 1, la planificación estratégica se relaciona significativamente en la calidad asistencial con un p valor= .000 < .05, que se obtuvo mediante el coeficiente de Rho Spearman, que confirma estadísticamente esta afirmación.

Entre los hallazgos importantes, la investigación de Enríquez (2012) indica en su estudio que entre la importancia de una buena planificación estratégica es que es uno de los caminos más certeros para poder cumplir los objetivos propuestos, porque de esa forma la institución de salud de maneja de la forma más ordenada y organizada posible, generando un ambiente controlado lo cual está directamente relacionado con la calidad asistencial que brinde el Hospital de Milagro.

Objetivo específico 2.

En cuanto al objetivo específico 2, la implementación de estrategias se relaciona significativamente en la calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Miagro, este resultado se confirma con el p valor= .000

$< .05$, que se obtuvo mediante el coeficiente de Rho Spearman, que confirma estadísticamente esta afirmación.

Otro hallazgo es que los resultados concuerdan con el del autor Huamán (2019) que indica los beneficios de la implementación de estrategias debido a que se logra concretar las fortalezas del establecimiento, para poder ejercer acciones o actividades directamente relacionadas a esto de forma coordinada, lo cual lograra a la obtención de resultados en un tiempo más preciso.

Objetivo específico 3.

Con respecto al objetivo específico 3, el diagnostico organizacional se relaciona significativamente en la calidad asistencial, los resultados inferenciales sustentan esta afirmación mediante el p valor= $.000 < .05$, que se obtuvo mediante el coeficiente de Rho Spearman, que confirma estadísticamente.

En relación con esto el autor León (2019) indica que el diagnostico organizacional es importante que se desarrolle de forma progresiva durante ciertos rangos de tiempo para poder evaluar el estado actual de la empresa, y de esa manera poder actuar de forma rápida y eficaz. El diagnostico organizacional también ayuda a que el Hospital de Milagro pueda desarrollarse de forma progresiva y potenciar ciertos aspectos que son considerado fortalezas de la institución.

(Angiosur, 2022) define la dirección estrategica como una elección deliberada organización para satisfacer las necesidades de los pacientes, a través de una serie de actividades interrelacionadas una determinada forma de ofrecer un servicio en una combinación única de valores que se pueden percibir de ambas partes, médicos y pacientes.

Esta comprensión debe conciliarse con la evolución de la salud desde un enfoque tradicional, reactivo y curativo de los servicios a un enfoque más proactivo que involucre a la sociedad, el medio ambiente y otros agentes y personas involucradas en el sistema. por lo tanto, es importante estudiar cuidadosamente el entorno y el interior de la organización que como se define en el enfoque estratégico.

5.2. Discusión de resultados descriptivos

En cuanto a los resultados descriptivos, y en lo referente a la variable dirección estratégica, la mayoría de los encuestados opinaron que la dirección estratégica se encuentra en el nivel medio con un 53,7%, el nivel bajo con el 40,8% y con una cifra preocupante el nivel alto con 5,5%, preocupante porque demuestra que una minoría de personas opinan que la dirección estratégica es nivel alto, lo cual habría que comenzar a buscar soluciones de cambio.

Según Johnson, Scholes & Whittington (2006) en su investigación, confirma la importancia de implementar una dirección estratégica, ya que es la mejor alternativa para poder encontrar y usar a favor las ventajas de la institución y de esa forma garantizar el funcionamiento eficaz tanto del Hospital como del paciente.

Cabe mencionar que Walton (2021) indica también que la dirección estratégica es un proceso en el cual la empresa puede establecer sus objetivos claros para poder trabajar de una forma más enfocada y que como resultados esperados se puedan cumplir, esto se puede utilizar aparte para maximizar en mayor manera el potencial de los activos y habilidades bajo su control. Menciona aparte que la implementación de estrategias que aprovechen las fortalezas internas, aprovechando de esa forma las oportunidades externas, mitiguen las debilidades internas y eviten o mitiguen las amenazas externas que constituyen el núcleo de la gestión estratégica.

En un estudio de (Enriquez Caro, 2012), informó que la capacidad de implementar una estrategia es más importante que la calidad de la estrategia en sí. Esto quiere decir que la aplicación incluye la definición de nuevos proyectos, junto a eso nuevas metas y objetivos, por lo tanto, la asignación de recursos y la realización de acciones específicas que permitan a la institución de salud posicionarse en su entorno, lo que incluye cambios que obligan a corregir la decisión original, con el fin de buscar mejoras en el ámbito estratégico del Hospital.

Una dirección estratégica ayuda y permite que una organización se diferencie de sus competidores porque está estructurada de acuerdo con las

características específicas de la organización, por lo tanto, se maneja de forma más ordenada y organizada.

Estas estrategias funcionales que se alinean con los procesos operativos, financieros, comerciales y de talento, entre otras cosas, todos estos departamentos deben estar alineados con los objetivos estratégicos del Hospital de Milagro, para que trabajen en conjunto y se puedan lograr los objetivos propuestos.

Dentro de los resultados descriptivos referente a la planificación estratégica, la mayoría de los encuestados opinaron que la planificación estratégica se encuentra en el nivel bajo con 50,7%, siendo esto un valor considerable para representar este nivel, la cifra siguiente es 33,2% que se ubica en el nivel medio y por último con la minoría del 32,7% que representa el nivel alto. Esto indica que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel alto y la otra mayoría tiene una opinión de un nivel bajo y un porcentaje en el nivel medio, por esto quiere decir que existe una falta de cumplimiento de la planificación estratégica para una buena dirección estratégica.

Según la teoría acerca de lo anteriormente mencionado, se puede pensar en la estrategia como una herramienta para poder reunir recursos y habilidades dentro del Hospital de Milagro, esto enfocado en una buena planificación estratégica puede generar y desarrollar capacidades donde se pueda crear una buena organización estratégica.

En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión de implementación de estrategias, la mayoría de los encuestados opinaron que la implementación de estrategias se encuentra en un nivel bajo con 47,7%, siguiendo esta cifra el nivel medio con 42,3% y por último con una minoría el nivel alto con el 10%. Con respecto a la dimensión implementación de la estrategia que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel alto y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel bajo y un porcentaje apreciable de nivel medio.

Según el autor Ricardo (2020) en sus investigaciones menciona que la implementación de la estrategia es un término utilizado para describir los

procesos o actividades que aseguran la ejecución real de un plan estratégico. En otras palabras, una empresa desarrolla una técnica para la implementación de la estrategia.

Dentro de los resultados descriptivos referentes a la dimensión de diagnóstico organizacional, la mayoría de los encuestados opinaron que el diagnóstico organizacional se encuentra en un nivel medio con el 59,3%, mientras que el nivel bajo y alto se encuentran sus cifras muy parejas con un 20,8 el nivel alto y el nivel medio con 19,9%. Con respecto al diagnóstico organizacional se puede indicar que solo un pequeño porcentaje lo califica con un nivel alto y la gran mayoría tiene una opinión de un nivel medio y un porcentaje apreciable de nivel bajo.

La dimensión diagnóstico organizacional según el autor Westreicher (2022) indica en su estudio donde sus resultados concuerdan con los de esta investigación que el diagnóstico organizacional es un estudio que debe ser realizado por todas las organizaciones, se encarga de evaluar el estado actual de la empresa, específicamente sus conflictos.

Lo que está mal con la empresa, hasta dónde puede desarrollarse y el potencial son formas de seguir su crecimiento. Se puede decir que la creación de eficacia organizacional a través del cambio es el objetivo general del diagnóstico organizacional. La organización en todos sus sentidos es el resultado del esfuerzo humano racional por el bienestar.

Uno de los hallazgos importantes para esta investigación es la teoría sobre la calidad asistencial que se obtuvo según la autora Euroinnova (2022) donde nos indica la importancia de implementar una calidad asistencial buena, porque de esta forma se puede lograr una mejora en los pacientes que son atendidos en el Hospital de Milagro, la calidad de atención se refiere al grado en que los servicios de atención de la salud mejoran la probabilidad de que las personas y las poblaciones logren los resultados de salud deseados en función del conocimiento médico especializado.

(Donabedian, 1980) menciona qué calidad asistencial es la ideal para mejorar la atención del paciente después de equilibrar los beneficios y daños del proceso de atención.

Entre los puntos fuertes de los métodos utilizados, podemos señalar el cuestionario como herramientas de recolección de datos, que, gracias a sus diversas ventajas, entre las que se pueden obtener resultados en poco tiempo, gracias a la simplicidad de la recolección de datos y las múltiples opciones que brinda para organizar los datos obtenido de los cuestionarios, entre esas opciones están que gracias al mundo digital donde vivimos, se pueden realizar de manera virtual, economizando los materiales tangibles y ahorrando tiempo en el momento de querer realizarlas.

Una de las ventajas en cuanto al aspecto de metodología es que el muestreo simple es que es fácil de entender, el cálculo de la media y la varianza es rápido y se basa en la teoría estadística, por lo que existen paquetes de software para el análisis de datos. Una de sus desventajas es que requiere previamente un censo completo de toda la población.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se ha cumplido con el objetivo general de determinar la relación que existe entre dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022, estas variables se relacionan directamente por lo que se afirma la hipótesis general que la dirección estratégica se relaciona significativamente con la calidad asistencial de un Hospital de Milagro. La variable dirección estratégica en la opinión del 53,7% de la muestra se encuentra en el nivel medio, 5,5% en el nivel alto y con la minoría del 40,8% en el nivel bajo. La variable calidad asistencial en la opinión del 57,4% de la muestra se encuentra en el nivel medio, 21,8% en el nivel alto y con la minoría del 20,8% en el nivel bajo.
- Segunda** : Se ha cumplido con el objetivo específico 1, de identificar los niveles de relación entre planificación estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022., esto se relaciona directamente por lo que se afirma la hipótesis específica 1 que existe relación significativa entre planificación estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022
- Tercera** : Se ha cumplido con el objetivo específico 2, de Identificar los niveles de relación entre implementación de estrategia y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022, esto se relaciona directamente por lo que se afirma la hipótesis específica 2 que existe relación significativa entre implementación de estrategia y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.
- Cuarta** : Se ha cumplido con el objetivo específico 3, de Identificar los niveles de relación entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022, esto se relaciona directamente por lo

que se afirma la hipótesis específica 3 que existe relación significativa entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : A los directivos del Hospital de Milagro, Ecuador con la finalidad de que implementen una dirección estratégica con el fin de brindar una excelente calidad asistencial a los pacientes que se hagan atender en este lugar.
- Segunda** : A la parte administrativa del Hospital de Milagro, trabajar en las dimensiones mencionadas con el objetivo de crear una institución más organizada y que de esa forma se pueda llegar a la calidad asistencial esperada.
- Tercera** : A los profesionales de salud, también se recomienda, investigar, estudiar y poner en práctica las teorías mencionadas en la investigación, para entender la importancia de una dirección estratégica junto con sus dimensiones respectivas.
- Cuarta** : A los profesionales de salud, brindar una calidad asistencial con el fin de desarrollar una mejora en la satisfacción de los pacientes del Hospital de Milagro.

REFERENCIAS

- AC Consultors. (2022). *La dirección estratégica: Definición y funciones*. Obtenido de <https://acconsultors.com/la-direccion-estrategica/#:~:text=La%20direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%2C%20como%20parte%20de%20la%20direcci%C3%B3n,estrategia%20para%20la%20empresa%20y%20ponerla%20en%20marcha.>
- Agudelo Loaiza, R. D., Peña López, P. A., & Hoyos Loaiza, C. (2020). *Clima organizacional y percepción de la calidad en un institución de salud de la ciudad de Manizales 2018-2019*. Manizales: Universidad Católica de Manizales, Colombia .
- Aguero Palacios, Y. D. (2009). *Aplicación de la regresión logística ordinal en el estudio de la relación entre la satisfacción personal y algunos trastornos depresivos en mujeres unidas o alguna vez unidas de Lima Metropolitana y Callao, 2002*. San Marcos: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Matemáticas. Obtenido de <https://www.tesisdelperu.com/aplicacion-de-la-regresion-logistica-ordinal-en-el-estudio-de-la-relacion-entre-la-satisfaccion-personal-y-algunos-trastornos-depresivos-en-mujeres-unidas-o-alguna-vez-unidas-de-lima-metropolitana-y-c#:~:text=Expone%20que%20el>
- Angiosur. (2022). *Calidad y satisfacción en la atención en salud*. angiosur. Obtenido de <https://angiosur.com/calidad-y-satisfaccion-en-la-atencion-en-salud/>
- Arano Chávez, R. M., Espinosa Mejía, F., & Arroyo Grant, G. (2011). *El rol de la dirección estratégica en las empresas*. Académicos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf>
- Arreaga Solís, J. D., & Sudario Peñafiel, M. E. (2019). *Percepción de calidad del servicio de enfermería por gestantes con placenta previa en centro de salud*

- Cisne 2-Periodo 2018*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas.
- Bastis Consultores. (2020). *Análisis paramétrico y no paramétrico*. online-tesis. Obtenido de <https://online-tesis.com/analisis-parametrico-y-no-parametrico/>
- Benitez, L. (2021). *What is a population in statistics?* statologos. Obtenido de <https://statologos.com/que-es-una-poblacion/>
- Blanco, B. (2022). *Organizational diagnosis*. edu academy. Obtenido de https://www.academia.edu/43428052/EL_DIAGN%C3%93STICO_ORGANIZACIONAL#:~:text=EL%20DIAGN%C3%93STICO%20ORGANIZACIONAL%20EI%20diagnostico%20organizacional%20es%20el,es%20el%20camino%20a%20seguir%20para%20su%20crecimiento.
- Breve con Sejo. (2021). *Que significa el juicio profesional?* Obtenido de <https://breveconsejo.com.mx/que-significa-el-juicio-profesional/>
- Cañar Rivera, J. P., Torres Palacios, M. M., Urgiles Vicuña, J. H., & Ochoa Crespo, J. D. (2020). *El mapa estratégico en las organizaciones públicas*. Cuenca: Dialnet. Universidad de Católica de Cuenca.
- Castillo, J. L. (2021). *Diagnosis: The health system in Ecuador*. Ecuador: Lighthouse Group. Obtenido de <https://elecciones2021.ecuador-decide.org/wp-content/uploads/2021/03/Diagno%CC%81stico-El-sistema-de-salud-en-Ecuador.pdf>
- Ceupe Magazine. (2022). *¿Qué es la planificación estratégica?* ceupe. Obtenido de <https://ceupe.com.ar/blog/planificacion-estrategica-para-que-sirve/#:~:text=La%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20es%20una%20de%20las%20herramientas,y%20las%20acciones%20a%20ejecutar%20en%20el%20futuro>.
- CONCYTEC.(2019). *Guía práctica para la: IDENTIFICACIÓN, CATEGORIZACIÓN, PRIORIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN*
- Cook T, D., & Reichardt, C. S. (1979). *Qualitative and quantitative methods in evaluation research*. Beverly Hills. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603#B3

David, F. (1991). *Dirección Estratégica*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos100/fundamentos-teoricos-direccion-estrategica/fundamentos-teoricos-direccion-estrategica>

Díaz Narváez, V. P. (2017). *Regresión logística y decisiones clínicas*. España: Nutrición Hospitalaria. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3092/309253885036.pdf>

Donabedian, A. (1980). *The definition of quality and approaches to its assessment Exploration in quality assessment and monitoring*. Rockville: Health Administration Press.

Enriquez Caro, R. (2012). *Michael Porter's Five Strategies*. Obtenido de <https://taemperuconsulting.com/las-cinco-estrategias-de-michael-porter/>

Espinoza Gonzáles, R. V. (2021). *Quality management system for pharmaceutical care at the Hospital Verdi Cevallos Balda*. Guayaquil: University of Guayaquil. Faculty of Chemical Sciences. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/56652>

Esteve Matalí, L., Vargas, I., Cots, F., Ramon, I., Sánchez, E., Escosa, A., & Vázquez, M. L. (2022). *¿La integración de la gestión de servicios sanitarios mejora la coordinación clínica?* Cataluña: Dialnet.

Euroinnova. (2022). *Que es la calidad en los servicios*. España: Euroinnova.

Fayol, H. (1888). *Dirección*.

García Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Almendralejo. Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/EI_Cuestionario.pdf

Gronroos, C. (1984). *A Service Quality Model and Its Marketing Implications*. European Journal of Marketing.

Gutiérrez Agudelo, S. A. (2016). *Strategic direction in first level health care institutions in Bogota through the Balanced Scorecard*. Bogotá: National

University of Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/59745/1032443857.2017.pdf>

Hatten, K. I. (1987). *Dirección Estratégica*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos100/fundamentos-teoricos-direccion-estrategica/fundamentos-teoricos-direccion-estrategica>

Hernández Sampierri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c802befc631ab0f8JmltdHM9MTY2Mzg5MTlwMCZpZ3VpZD0wNjc4OGU0YS0yODNiLTY3Y2QtM2VhOS05ZjNhMjIhYjY2YzQmaW5zaWQ9NTI2MQ&ptn=3&hsh=3&fclid=06788e4a-283b-67cd-3ea9-9f3a29ab66c4&u=a1aHR0cHM6Ly9zMzEzOWIzNTNhNDVhMDM4Yi5qaW1jb250ZW50LmNvbS>

Hernández Vasquez, A., Rojas Roque, C., Prado Galbarro, F. J., & Bendezu Quispe, G. (2019). *Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados*. Perú: Revista Peru Med Exp Salud Publica .

Heskett. (1997). *Calidad de servicio y lealtad*.

Huamán Jacobo, G. (2019). *Dirección estratégica y cultura organizacional en la institución educativa emblemática Miguel Grau de Abancay, 2018*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39006/huama_n_jg.pdf?sequence=1

Inciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. E. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Venezuela. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005

Instituto de Medicina. (1990). *Definición de Calidad*. Estados Unidos: Academia Nacional de Ciencias en Chile.

Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2006). *Dirección Estratégica*. Burgos:

Departamento de Economía y Administración de empresas.

Lam Díaz , R. M., & Hernández Ramírez, P. (2022). *Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimo de salud?* La Habana: Instituto de Hematología e Inmunología. .

Martínez Rodríguez, R., Urdaneta Pignalosa, G., Rosales Bordes, A., & Villavicencio Mavrich, H. (2008). *Cuestionario de evaluación de la calidad asistencial en un servicio de urgencias urológicas*. Barcelona: Fundación Puigvert. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/aue/v32n7/v32n7a08.pdf>

Martins, J. (2021). *¿No conocías la planificación estratégica? Comienza ahora*. España: asana.

Minitab Statistical Software. (2022). *Prueba de normalidad*. Obtenido de <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/21/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/supporting-topics/normality/test-for-normality/>

Mora Capín, A., Rivas García, A., Marañón PARDillo, R., Cerro, C. I., Díaz Redondo, A., & Vázquez López, P. (2018). *Impacto de una estrategia de mejora de calidad asistencial y gestión de riesgos en un servicio de urgencias pediátricas*. . Madrid: FECA: Fundación Española de Calidad Asistencial.

Morales Ramón, j. (2012). *3.1 Conceptos básicos de estadística: Definición, Teoría de decisión, Población, Muestra aleatoria, Parámetros aleatorios*. Obtenido de <http://probabilidadyestadisticaitsav.blogspot.com/2012/06/31-conceptos-basicos-de-estadistica.html#:~:text=TEOR%C3%8DA%20DE%20DECISI%C3%93N&text=Los%20estudios%20de%20casos%20reales,llaman%20teor%C3%ADa%20preceptiva%20de%20decisi%C3%B3n>.

Moran Rafael, D. A. (2022). *Quality of care services and ergonomic risks* . Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83180/Moran_RD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Neciosup León, O. M. (2019). *Job analysis and patient-perceived quality of care in the obstetrics service of the Almanzor Aguinaga Asenjo National Hospital*

2018. Lambayeque: Pedro Ruiz Gallo" National University. Faculty of Economics, Administrative and Accounting Sciences. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5001>
- Nipas Loza, J. L. (2019). *Design of a strategic plan to improve the quality of services at the "Centro de Especialidades Letamendi-IESS"*. Guayaquil: University of Guayaquil. School of Administrative Sciences. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42550>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Calidad de la atención*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care#tab=tab_1
- Revista Calidad Asistencial. (1997). *La calidad asistencial. Cómo podría ser evaluada*. Barcelona: Fundación Avedis Donabedian y Revista Calidad Asistencial. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3560564>
- Ricardo, R. (2020). *Correlational research: definition, purpose and examples*. Obtenido de <https://estudyando.com/investigacion-correlacional-definicion-proposito-y-ejemplos/>
- Rodrigues , N. (2021). *What is strategic management, what is it for, elements and models?* Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/direccion-estrategica-empresarial#:~:text=La%20direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20es%20un%20proceso%20mediante%20el,el%20funcionamiento%2C%20de sarrollo%20y%20crecimiento%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- Rodríguez Pérez, P., & Grande Arnesto, M. (2014). *14.1 Calidad asistencial: Concepto, dimensiones y desarrollo operativo*. Madrid: Unidad Docentes de la escuela nacional de sanidad.
- Rodriguez, D. (2020). *Basic research: characteristics, definition, examples*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Rodriguez, M., & Mendivelso, F. (2018). *Diseño de investigación de corte transversal*. Revista médica sanitas. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/329051321_Disenos_de_investiga

cion_de_Corte_Transversal

Ronda, G. (2022). *Strategy concept*.

Ruelas Barajas, E., & Zurita Garza, B. (1993). *Nuevos horizontes de la calidad de la atención a la salud*. Cuernavaca: Salud Pública de México. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/237022564_Nuevos_horizontes_de_la_calidad_de_la_atencion_a_la_salud

SafetyCulture. (2022). *¿Qué son las técnicas de recogida de datos?* Obtenido de <https://safetyculture.com/es/temas/recoleccion-de-datos/tecnicas-de-recoleccion-de-datos/>

Sánchez Bajaña, K. F., & Pozo Rodríguez, S. Y. (2018). *Plan estratégico para el centro médico Aprosac ubicada en la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, año 2018*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Administrativas .

sonria. Fundación para el desarrollo del potencial. (2020). *El Diagnóstico Organizacional*. sonria. Obtenido de <https://sonria.com/diagnostico-organizacional/>

Subhrankurretail. (2022). *What is descriptive research?* Obtenido de <https://subhrankurretail.ngontinh24.com/article/que-es-la-investigacion-descriptiva>

Sumaran Santamaria, Y. (2018). *Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali*. Ucayali: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26427/sumaran_sy.pdf

Taylor, F. (1911). *Dirección*.

Tech School of Business. (2022). *Dirección estratégica*. Ecuador: Tech Education. Obtenido de [https://www.techtitute.com/ec/escuela-de-negocios/diplomado/direccion-estrategica-proyectos#:~:text=Uno%20de%20los%20objetivos%20principales%20de%](https://www.techtitute.com/ec/escuela-de-negocios/diplomado/direccion-estrategica-proyectos#:~:text=Uno%20de%20los%20objetivos%20principales%20de%20)

20este%20Curso,relacionarte%20con%20los%20mejores%20C%20%C3%A9ste%20es%20tu%20sitio.

Terreros, D. (2021). *What is a survey, what is it for and what types exist?* Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta>

The Flash Co. (2021). *Types of business strategies*. Obtenido de <https://theflashco.com/tipos-de-estrategias-empresariales/>

Unir. (2021). *La importancia de la calidad asistencial en el tratamiento de pacientes*. Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/calidad-asistencial/>

UNIR. Universidad Internacional de La Rioja. (2021). *¿Qué es el direccionamiento estratégico?* Universidad en internet. Obtenido de <https://www.unir.net/marketing-comunicacion/revista/direccion-estrategica/>

Vargas Arana, J. C., & González González, D. G. (2019). *Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa*. Trujillo: Google Académico-SCIÉND0.

Walton, S. (2021). *Strategy implementation*. stevewaltonsblog. Obtenido de <https://stevewaltonsblog.com/es/implementaci%c3%b3n-de-la-estrategia/>

Westreicher, G. (2021). *Muestro*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

Westreicher, G. (2022). *Convenience sampling*. Obtenido de Economipedia.com

Wright, T. (2021). *Implementación de la estrategia: el proceso de 6 pasos*. cascade.app.

Zarcovich. (2005). *Muestra censal*. Obtenido de <https://idoc.pub/documents/muestra-censal-o-poblacional-546jge2xv8n8>

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Dirección Estratégica	La gestión estratégica incluye el desarrollo y la implementación de estrategias, la movilización de los recursos de la empresa y la resolución de problemas ambientales y comerciales cada vez más complejos. Su propósito es desarrollar la estrategia de la empresa e implementarla. (AC Consultors, 2022).	Se basa en su eficacia y relación con la cualidad de asistencia y sus atributos sanitarios	-Planificación estratégica -Implementación de estrategia -Diagnóstico organizacional	- planeación de métodos desarrollados en la empresa que definan el futuro de la misma - creación y ejecución de planes organizacionales en la institución médica - juicio y resultado de los planes ejecutados en la institución médica.	Ordinal
Calidad asistencial	(Organización Mundial de la Salud, 2022) define como la capacidad de garantizar que cada paciente reciba el diagnóstico, el tratamiento y la atención más apropiados para lograr los mejores resultados posibles al tiempo que se minimiza el riesgo iatrogénico y se maximiza la satisfacción del paciente.	La operatividad de esta variable va juntamente relacionada con la organización y métodos de las estrategias empleadas en una institución.	-Calidad de servicio -Eficiencia de salud -Satisfacción del usuario	- brindar una atención apropiada y digna a los pacientes de la institución. - eficaz atención en los servicios sanitarios a los pacientes de la institución. - clientes satisfechos que certera el ameno servicio obtenido.	Ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Dirección Estratégica				
¿Cuál es la relación que existe entre la dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?	Determinar la relación que existe entre dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.	Existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planificación estratégica	Planeación de métodos desarrollados en la empresa que definen el futuro de esta.	9	1 2 3 4	1= bajo 2= medio 3-4= alto
			Implementación de estrategia	Creación y ejecución de planes organizacionales en la institución médica	11	1 2 3 4	1= bajo 2= medio 3-4= alto
			Diagnóstico organizacional	Juicio y resultado de los planes ejecutados en la institución médica.	5	1 2 3 4	1= bajo 2= medio 3-4= alto
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Calidad Asistencial				
¿Cuál es la relación entre planificación estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?	Identificar los niveles de relación entre planificación estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022	Existe relación significativa entre planificación estratégica y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Calidad de servicio	Brindar una atención apropiada y digna a los	7	1 2 3 4 5	1= bajo 2-3= medio 4-5= alto
¿Cuál es la relación entre implementación de estrategia y calidad asistencial de los profesionales de la	Identificar los niveles de relación entre implementación de estrategia y calidad asistencial de los	Existe relación significativa entre implementación de estrategia y calidad asistencial en los					

salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?	profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022	profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.		pacientes de la institución.			
			Eficiencia de la salud	Eficaz atención en los servicios sanitarios a los pacientes de la institución.	7	1 2 3 4 5	1= bajo 2-3= medio 4-5= alto
¿Cuál es la relación entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022?	Identificar los niveles de relación entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial de los profesionales de la salud del Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.	Existe relación significativa entre diagnóstico organizacional y calidad asistencial en los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.	Satisfacción del usuario	Clientes satisfechos que certera el ameno servicio obtenido.	12	1 2 3 4 5	1= bajo 2-3= medio 4-5= alto
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: cuantitativo Tipo: básica Método: descriptivo Diseño: no experimental		Población: 200 Muestra: 130	Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario		Descriptiva: Programa estadístico SPSS v21.0		

Anexo 3.
Cuestionario 1 CUESTIONARIO DE VARIABLE CALIDAD DE DIRECCIÓN
ESTRATÉGICA

Variable Dirección Estratégica

Escala:

1= nunca

2= pocas veces

3= casi siempre

4= siempre

N	CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	ESCALA			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
1	¿Convoca y preside de las reuniones que se desarrollan en la institución médica?				
2	¿Transmite información oral y escrita, útil para el equipo médico?				
3	¿Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional del equipo?				
4	¿Participa en la gestión de la institución como un médico más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos?				
5	¿Maneja los datos administrativos del centro médico con el fin de orientar determinadas decisiones?				
6	¿Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación?				
7	¿Distribuye tareas y asigna a las personas a los lugares en que pueden ser más útiles?				
8	¿Sustituye a un médico enfermo que acaba de llamar por teléfono desde su casa comunicando el hecho?				
DIMENSION: IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA					
9	¿Demuestra uso y control de su tiempo personal?				

10	¿Reflexiona sobre la práctica personal junto con las personas colaboradoras?				
11	¿Controla el estrés?				
12	¿Motiva al personal constantemente?				
13	¿Propicia el trabajo en equipo?				
14	¿Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización?				
15	¿Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos?				
16	¿Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes?				
17	¿Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios?				
18	¿Declara a las autoridades un desperfecto que acaba de producirse o un robo?				
19	¿Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas que puedan animar a iniciar procesos de cambios?				
DIMENSIÓN: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL					
20	¿Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias?				
21	¿Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes?				
22	¿Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social?				
23	¿Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales?				
24	¿Elabora estadísticas, completa formularios administrativos, como parte de su aporte al trabajo administrativo?				

25	¿Uso de medios y procedimientos de comunicación formales e informales?				
-----------	--	--	--	--	--

Anexo 4.

Cuestionario 2 CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE SERVICIO

Escala:

1= nunca

2= casi nunca

3= a veces

4= casi siempre

5= siempre

Variable dirección estratégica

N	CUESTIONARIO DE VARIABLE CALIDAD DE PRESTACIONES ASISTENCIALES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CALIDAD DE SERVICIO						
1	¿Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con suficientes insumos como: jeringas, agujas alita, gasas, guantes, etc. para su atención?					
2	¿Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora prestan atención durante las 24 horas?					
3	¿Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con los recursos humanos, materiales, equipos y de infraestructura necesarios para su atención?					
4	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora brinda una atención personalizada a los pacientes?					
5	¿El médico del establecimiento asistencial donde labora atiende y explica en qué consiste el procedimiento que recibirá el paciente?					

6	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora siempre busca un beneficio en favor de la salud del paciente?					
7	¿Los mobiliarios de las salas de espera del establecimiento asistencial donde labora son cómodos y confortables para los pacientes?					
DIMENSIÓN: EFICACIA DE LA SALUD						
8	¿El personal de salud que atiende en las diferentes unidades hace todo lo necesario para contribuir en la recuperación de los pacientes?					
9	¿El médico del establecimiento asistencial donde labora al atender muestra interés en solucionar problemas de toxicidad?					
10	¿El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora informa y orienta de manera clara para la atención en las diferentes unidades?					
11	¿El médico del establecimiento asistencial donde labora realiza el procedimiento radiológico en el horario programado?					
12	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora realiza sus labores de la mejor manera porque son competentes?					
13	¿Las salas del establecimiento asistencial donde labora permanecen limpias?					
14	¿Los ambientes del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades de servicios se encuentran ordenadas?					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL USUARIO						
15	Ud. como trabajador de salud, ¿está satisfecho por la atención que da en su centro laboral?					

16	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el saludo de los pacientes antes de atenderlo?					
17	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el despido del paciente luego de haberlo atendido?					
18	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora emplea un adecuado tono de voz para dirigirse a los pacientes?					
19	¿El personal del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades trata con amabilidad a los pacientes?					
20	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora trata con respeto a los pacientes?					
21	¿El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora trata con amabilidad, respeto y paciencia a los pacientes?					
22	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora escucha atentamente a los pacientes?					
23	¿El médico del establecimiento asistencial donde labora permite tomar a los pacientes sus propias decisiones previa información?					
24	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende y trata igual a todos los pacientes, sin discriminarlos?					
25	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora respeta la privacidad del paciente durante la realización de un procedimiento quirúrgico?					
26	¿El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora inspira confianza a los pacientes?					

Anexo 5.

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIRECCION ESTRATEGICA	,131	130	,000	,945	130	,000
CALIDAD_ASISTENCIAL	,080	130	,041	,980	130	,049

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Contrastación de hipótesis general

Correlaciones

			DIRECCION ESTRATEGICA	CALIDAD_ASISTENCIAL
Rho de Spearman	DIRECCION ESTRATEGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	CALIDAD_ASISTENCIAL	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Contrastación de hipótesis específica 1

Correlaciones

			PLANIFICACION ESTRATEGICA	CALIDAD_ASISTENCIAL
Rho de Spearman	PLANIFICACION ESTRATEGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	CALIDAD_ASISTENCIAL	Coefficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Contrastación de hipótesis específica 2

Correlaciones

			IMPLEMENTACION_DE_ES TRATEGIAS	CALIDAD_ASISTENCIAL
Rho de Spearman	IMPLEMENTACION_DE_ ESTRATEGIAS	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	CALIDAD_ASISTENCIAL	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Contrastación de hipótesis específica 3.

Correlaciones

			DIAGNOSTICO_ ORGANIZACIONAL	CALIDAD_ASISTENCIAL
Rho de Spearman	DIAGNOSTICO_ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	CALIDAD_ASISTENCIAL	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Prueba de confiabilidad

Prueba de confiabilidad para la variable 1 dirección estratégica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,098	,097	25

La Tabla 15 muestra la confiabilidad de la métrica de la variable estratégicamente orientada, donde la alta confiabilidad se muestra por un puntaje alfa de Cronbach mayor a 0.7.

Prueba de confiabilidad para la variable 2 Calidad asistencial

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,084	,083	26

La Tabla 16 muestra la confiabilidad del instrumento para medir la variable calidad de la atención, la cual muestra una alta confiabilidad debido a que los puntajes alfa de Cronbach son todos superiores a 0,7.

Anexo 6.

Base de datos estructural de la variable 1: Dirección Estratégica

Cuestionario de Dirección Estratégica																													
E	Planificación estratégica										Implementación de estrategia										Diagnostico organizacional					TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	total	21	22	23		24	25	total
E1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	18	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	18	3	3	3	3	3	15	51	
E2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	11	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	22	1	1	2	3	4	11	44
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	1	1	1	2	4	9	85	
E4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	19	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	19	3	3	3	3	3	15	53	
E5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	21	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	21	1	1	4	4	4	14	56	
E6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	24	4	1	1	1	4	11	44	
E7	1	1	2	1	2	1	1	1	3	13	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	22	2	2	2	2	4	12	47	
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	22	1	1	1	4	4	11	44	
E9	1	3	1	2	1	1	1	1	3	14	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	20	4	4	4	4	4	20	54	
E10	1	1	1	2	1	4	1	1	2	14	1	1	1	1	4	2	2	4	3	2	22	1	1	4	1	4	11	47	
E11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	16	1	1	1	4	4	11	37
E12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	4	2	2	3	2	2	20	2	2	2	2	2	10	39
E13	1	1	1	4	1	1	1	1	2	13	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	18	1	1	1	2	4	9	40	
E14	1	4	1	1	1	1	1	1	2	13	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	20	1	1	1	4	4	11	44	
E15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	23	1	4	1	4	4	14	47	
E16	1	1	1	1	1	1	4	2	1	13	1	1	1	1	1	1	3	4	2	17	1	2	1	4	4	12	42		
E17	1	4	1	1	1	1	1	1	2	13	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	37	1	2	4	4	4	15	65	
E18	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	25	2	2	2	2	1	9	49	
E19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	25	4	4	4	4	4	20	54	
E20	1	2	1	4	1	1	4	1	3	18	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	18	3	3	3	3	3	15	51	
E21	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	2	1	2	1	1	2	4	17	2	2	2	1	2	9	37	
E22	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	14	1	2	2	1	3	9	33	
E23	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	40	3	2	2	3	3	13	64	
E24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	41	3	2	2	4	3	14	83	
E25	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	13	1	2	2	1	3	9	47	
E26	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	40	2	2	2	3	3	12	63	
E27	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	16	1	1	1	3	1	7	48	

E31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	17	1	1	1	4	2	9	53	
E32	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	19	1	1	1	2	2	7	51
E33	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	17	1	1	1	1	1	5	35
E34	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	13	1	1	1	1	3	7	45	
E35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	41	2	2	2	1	4	11	78
E36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	28	2	2	2	4	1	11	67
E37	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	14	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	17	2	2	2	4	3	13	44	
E38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	29	2	2	2	4	1	11	51	
E39	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	26	2	1	2	3	3	11	52	
E40	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	29	2	2	2	1	4	11	52	
E41	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	14	2	2	2	2	2	10	36	
E42	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	31	1	2	2	4	3	12	56	
E43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	31	2	2	2	1	3	10	50	
E44	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	19	2	1	1	3	3	10	44	
E45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	30	2	2	2	1	1	8	47	
E46	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	13	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	30	1	3	2	1	1	8	51	
E47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	1	2	2	2	4	11	67	
E48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	2	17	3	4	2	2	2	13	41	
E49	2	2	2	2	2	1	2	2	4	19	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	16	1	2	3	4	4	14	49		
E50	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	19	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	3	22	4	3	3	1	4	15	56	
E51	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	22	3	1	4	4	1	13	51	
E52	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	1	1	3	1	1	1	1	1	3	4	1	18	3	1	4	3	2	13	50	
E53	1	2	2	2	2	2	4	2	1	18	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	1	30	3	4	2	3	3	15	63		
E54	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	38	4	3	1	1	3	12	73	
E55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20	1	4	2	3	3	1	2	3	1	2	1	23	2	3	1	3	2	11	54	
E56	4	2	2	4	2	2	4	2	4	26	2	3	2	3	2	2	3	1	2	4	3	27	1	4	1	3	1	10	63		
E57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	4	1	2	2	3	2	1	4	2	3	26	1	3	3	2	4	13	58	
E58	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	34	3	4	3	1	4	15	66	
E59	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	21	4	2	1	2	4	4	1	4	2	4	3	31	4	2	4	1	3	14	66	
E60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	2	1	1	4	3	1	4	1	27	3	4	4	2	4	17	80	
E61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	2	1	1	1	3	3	1	3	4	2	23	4	4	1	2	1	12	71	
E62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	39	2	2	3	2	1	10	85	

E64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	3	4	1	1	1	4	3	1	1	3	23	3	1	4	2	4	14	73
E65	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	38	4	2	2	2	3	13	85
E66	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	3	4	3	4	18	95
E67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	25	2	3	2	1	4	12	73
E68	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	28	3	1	3	2	1	10	72
E69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	4	3	1	1	1	10	68
E70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	1	4	2	2	3	12	73
E71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21	4	4	1	2	1	12	68
E72	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16	2	4	4	4	4	18	54
E73	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16	1	3	3	4	3	14	50
E74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	16	3	4	1	1	2	11	45
E75	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	1	1	3	3	2	4	3	3	3	1	27	3	4	4	4	1	16	63
E76	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	4	1	1	1	3	3	1	4	2	3	3	26	1	1	1	4	2	9	54
E77	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	4	2	3	4	4	2	3	2	1	4	2	31	4	4	4	1	1	14	57
E78	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	22	1	3	4	1	1	10	44
E79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	16	4	2	1	4	1	12	37
E80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	38	1	3	2	4	4	14	61
E81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	24	3	2	1	2	2	10	43
E82	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	26	4	3	1	1	1	10	47
E83	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	16	4	4	4	1	4	17	53
E84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	4	18	2	3	4	4	1	14	41
E85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	14	1	3	1	1	4	10	33
E86	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	11	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	19	3	4	1	4	4	16	46
E87	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	4	1	1	2	3	3	20	3	1	2	1	2	9	39
E88	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	30	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	15	2	4	1	4	3	14	59
E89	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14	1	1	2	4	2	10	34
E90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	18	1	4	3	3	4	15	42
E91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	3	17	4	1	4	3	2	14	40
E92	2	1	2	1	3	4	3	4	4	4	24	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	16	1	1	3	2	4	11	51
E93	4	1	2	4	4	1	2	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	18	3	4	1	2	1	11	49
E94	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	4	1	1	1	1	1	1	2	4	2	19	4	4	1	1	2	12	48
E95	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	19	2	4	4	3	2	15	56

E98	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	18	2	4	4	4	2	16	50		
E99	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	21	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	14	1	1	1	1	2	6	41		
E100	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	4	1	2	3	3	1	1	3	1	21	4	4	4	4	4	20	59	
E101	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	3	4	3	4	4	1	2	27	1	1	3	2	2	9	52	
E102	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	4	1	2	4	4	1	2	1	1	2	3	25	1	2	4	1	4	12	56	
E103	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	21	4	1	4	4	2	15	51	
E104	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	15	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	29	2	2	2	2	2	10	54
E105	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	30	2	2	2	2	2	10	52	
E106	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	15	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	24	4	2	4	2	2	14	53	
E107	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	1	1	1	1	2	6	39	
E108	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	25	2	2	2	2	2	10	50	
E109	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	12	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	25	2	2	2	2	2	10	47	
E110	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	21	2	3	3	1	1	10	43
E111	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	18	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	23	4	4	4	4	1	17	58	
E112	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	21	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	3	19	3	1	1	2	4	11	51	
E113	4	1	2	2	2	3	4	2	3	23	1	1	1	1	1	4	2	2	2	3	3	21	2	2	2	2	2	10	54		
E114	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	33	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	20	2	2	2	1	1	8	61	
E115	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	27	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	4	20	4	4	4	4	4	20	67	
E116	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	1	17	3	3	4	4	4	18	63	
E117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	19	1	4	1	2	4	12	40	
E118	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	26	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	18	2	2	2	3	2	11	55	
E119	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	1	17	4	4	4	4	3	19	61	
E120	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	1	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	20	4	3	3	3	3	16	70	
E121	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	23	1	1	1	1	1	5	41	
E122	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	22	2	2	2	2	2	10	44	
E123	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	22	1	1	1	1	1	5	42
E124	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	15	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	3	23	2	1	2	2	3	10	48
E125	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	23	2	1	2	2	3	10	46	
E126	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	27	2	1	2	2	3	10	50	
E127	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	1	2	2	2	1	2	1	3	4	3	23	2	1	2	2	3	10	52	
E128	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	24	4	4	4	4	4	20	64	
E129	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	17	1	1	1	1	1	5	42	
E130	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	24	1	1	1	1	1	5	48	

Base de datos estructural de la variable 2: Calidad Asistencial

CALIDAD DE SERVICIO								EFICIENCIA DE LA SALUD							SATISFACCIÓN DEL USUARIO										SUMA					
1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL		
1	1	1	1	1	1	2	8	3	3	3	3	3	3	1	19	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	53	
5	5	5	5	5	4	5	34	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	74	
5	5	4	4	5	5	5	33	1	1	2	1	1	1	1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	89	
1	2	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	40	
1	2	1	2	1	1	2	10	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	65	
2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	2	2	3	3	16	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	50	83
2	3	2	2	2	2	2	15	4	4	3	4	3	4	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	88
2	2	2	2	3	2	2	15	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	106
3	3	4	3	4	3	3	23	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	117
3	3	3	3	3	4	3	22	5	5	5	5	5	5	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	92
3	4	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	72
4	4	3	4	3	4	3	25	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	75
4	5	4	4	5	5	4	31	3	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	69
5	5	5	5	5	5	4	34	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	71
5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	3	27	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	28	89	
1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	30	51	
1	1	2	1	1	1	1	8	c	3	3	3	3	3	4	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	51	
1	1	1	1	1	1	1	7	4	5	5	5	5	1	1	26	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	28	61	
3	3	3	3	3	3	1	19	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	107
2	2	2	2	2	3	3	16	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58	107	
2	3	2	2	2	2	3	16	5	5	5	5	5	5	2	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	108	
2	3	2	3	2	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52	90	
3	2	2	2	3	2	4	18	3	3	3	3	3	3	5	23	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38	79	
2	2	2	2	2	2	5	17	3	3	3	3	3	3	5	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	52	
2	2	2	3	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	5	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	67
2	4	4	4	4	4	4	26	2	2	2	2	2	2	4	16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	26	68	
1	1	1	1	1	1	5	11	3	1	1	1	1	2	3	12	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44	67	
2	2	2	2	2	2	5	17	1	1	1	1	1	1	2	8	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	54	79	
2	2	2	2	2	2	2	14	4	1	2	3	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	99	

49	5	5	5	5	5	5	2	32	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	72	
50	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	47	
51	3	3	3	3	3	3	5	23	3	2	2	2	2	2	2	1	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	73
52	3	3	3	3	3	3	5	23	2	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	26	62
53	2	2	2	2	2	2	5	17	4	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	44	88
54	2	2	2	2	2	2	4	16	2	2	2	2	2	2	2	14	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54	84	
55	2	2	4	2	2	2	4	18	3	3	3	3	3	3	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100	
56	2	2	2	4	3	2	4	19	4	5	5	5	5	5	1	1	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	105
57	2	2	2	2	2	2	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	56	
58	2	2	2	4	2	2	4	18	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58	109
59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	2	32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56	123
60	5	5	5	4	5	5	5	34	3	3	3	3	3	3	3	21	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	16	71	
61	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	3	3	3	3	5	23	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	16	74	
62	5	5	4	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	5	23	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	28	81	
63	4	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	5	17	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	65
64	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	2	4	16	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	26	57
65	5	5	5	5	5	5	4	34	2	2	2	2	2	2	2	4	16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	40	90
66	5	5	5	5	5	5	4	34	2	2	2	2	2	2	2	4	16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	38	88
67	5	5	5	5	5	4	5	34	2	2	2	1	4	3	4	18	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38	90
68	5	5	4	4	5	5	5	33	1	1	1	1	1	1	4	10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	44	87	
69	1	2	1	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	14	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54	77	
70	1	2	1	2	1	1	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	84	
71	2	2	3	2	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	1	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	91
72	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	40	
73	2	2	2	2	3	2	2	15	4	4	4	4	4	4	3	27	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	14	56	
74	3	3	4	3	4	3	3	23	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	49	
75	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	80	
76	3	4	3	3	3	3	3	22	4	5	5	5	5	1	1	26	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	26	74	
77	4	4	3	4	3	4	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26	79	
78	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	5	5	5	5	3	33	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	28	92	
79	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	2	32	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	28	94	
80	5	5	5	5	5	5	4	34	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	79	

Arxiv: 12/01/2016

Anexo 7.

Validez de instrumentos de recolección de datos Experto 1

Información Personal

Identificación: 0921377214

Imprimir Información

Nombres: TROYA ALARCON EDUARDO RAFAEL

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA Y ADMINISTRACION DE SALUD	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-2017-1813895	2017-03-17	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MEDICO	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-09-902949	2009-03-19	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la dirección estratégica

N	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación Estratégica								
1	Convoca y preside de las reuniones que se desarrollan en la institución médica.	X		X		X		
2	Transmite información oral y escrita, útil para el equipo médico.	X		X		X		
3	Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional del equipo.	X		X		X		
4	Usa de medios y procedimientos de comunicación formales e informales.	X		X		X		
5	Participa en la gestión de la institución como un médico más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos.	X		X		X		
6	Maneja los datos administrativos del centro médico con el fin de orientar determinadas decisiones.	X		X		X		
7	Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación.	X		X		X		
8	Distribuye tareas y asigna a las personas a los lugares en que pueden ser más útiles.	X		X		X		
9	Sustituye a un médico enfermo que acaba de llamar por teléfono desde su casa comunicando el hecho.	X		X		X		
Dimensión 2: Implementación de Estrategia								
10	Demuestra uso y control de su tiempo personal.	X		X		X		
11	Reflexiona sobre la práctica personal junto con las personas colaboradoras.	X		X		X		
12	Controla el estrés.	X		X		X		
13	Motiva al personal constantemente.	X		X		X		
14	Propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización.	X		X		X		
16	Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos.	X		X		X		
17	Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes.	X		X		X		
18	Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios.	X		X		X		

19	Declara a las autoridades un desperfecto que acaba de producirse o un robo.	X		X		X		
20	Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas que puedan animar a iniciar procesos de cambios	X		X		X		
Dimensión 3: Diagnóstico Organizacional								
21	Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias.	X		X		X		
22	Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes.	X		X		X		
23	Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social.	X		X		X		
24	Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales.	X		X		X		
25	Elabora estadísticas, completa formularios administrativos, como parte de su aporte al trabajo administrativo.	X		X		X		

Observaciones(Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Edoardo Rafael TROYA Alarcón*

DNI: *0921377214*

Especialidad del validador:

29..de.09..del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable de Calidad Asistencial

N	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Calidad de Servicio							
1	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con suficientes insumos como: sustancia de contraste, placas de Rx, jeringas, agujas alita, gasas, guantes, etc. para su atención.	X		X		X		
2	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora prestan atención durante las 24 horas.	X		X		X		
3	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con los recursos humanos, materiales, equipos y de infraestructura necesarios para su atención.	X		X		X		
4	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora brinda una atención personalizada a los pacientes.	X		X		X		
5	El médico del establecimiento asistencial donde labora atiende y explica en qué consiste el procedimiento que recibirá el paciente.	X		X		X		
6	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora siempre busca un beneficio en favor de la salud del paciente.	X		X		X		
7	Los mobiliarios de las salas de espera del establecimiento asistencial donde labora son cómodos y confortables para los pacientes.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia de la salud							
8	El personal de salud que atiende en las diferentes unidades hace todo lo necesario para contribuir en la recuperación de los pacientes.	X		X		X		
9	El médico del establecimiento asistencial donde labora al atender muestra interés en solucionar problemas de toxicidad	X		X		X		
10	El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora informa y orienta de manera clara para la atención en las diferentes unidades.	X		X		X		
11	El médico del establecimiento asistencial donde labora realiza el procedimiento radiológico en el horario programado.	X		X		X		
12	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora realiza sus labores de la mejor manera porque son competentes.	X		X		X		
13	Las salas del establecimiento asistencial donde labora permanecen limpias.	X		X		X		
14	Los ambientes del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades de servicios se encuentran ordenadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Satisfacción del usuario							

15	Ud. como trabajador de salud está satisfecho por la atención que da en su centro laboral.	X		X		X		
16	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el saludo de los pacientes antes de atenderlo.	X		X		X		
17	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el despido del paciente luego de haberlo atendido.	X		X		X		
18	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora emplea un adecuado tono de voz para dirigirse a los pacientes.	X		X		X		
19	El personal del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades trata con amabilidad a los pacientes.	X		X		X		
20	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora trata con respeto a los pacientes.	X		X		X		
21	El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora trata con amabilidad, respeto y paciencia a los pacientes.	X		X		X		
22	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora escucha atentamente a los pacientes.	X		X		X		
23	El médico del establecimiento asistencial donde labora permite tomar a los pacientes sus propias decisiones previa información.	X		X		X		
24	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende y trata igual a todos los pacientes, sin discriminarlos.	X		X		X		
25	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora respeta la privacidad del paciente durante la realización de un procedimiento quirúrgico.	X		X		X		
26	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora inspira confianza a los pacientes.	X		X		X		

Observaciones(Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Edoardo Rafael Troya Alarcón*

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

No aplicable ()

DNI: *0921377214*

29...de...del 2022


Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la dirección estratégica

N	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación Estratégica							
1	Convoca y preside de las reuniones que se desarrollan en la institución médica.	X		X		X		
2	Transmite información oral y escrita, útil para el equipo médico.	X		X		X		
3	Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional del equipo.	X		X		X		
4	Usa de medios y procedimientos de comunicación formales e informales.	X		X		X		
5	Participa en la gestión de la institución como un médico más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos.	X		X		X		
6	Maneja los datos administrativos del centro médico con el fin de orientar determinadas decisiones.	X		X		X		
7	Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación.	X		X		X		
8	Distribuye tareas y asigna a las personas a los lugares en que pueden ser más útiles.	X		X		X		
9	Sustituye a un médico enfermo que acaba de llamar por teléfono desde su casa comunicando el hecho.	X		X		X		
	Dimensión 2: Implementación de Estrategia							
10	Demuestra uso y control de su tiempo personal.	X		X		X		
11	Reflexiona sobre la práctica personal junto con las personas colaboradoras.	X		X		X		
12	Controla el estrés.	X		X		X		
13	Motiva al personal constantemente.	X		X		X		
14	Propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización.	X		X		X		
16	Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos.	X		X		X		
17	Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes.	X		X		X		
18	Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios.	X		X		X		

19	Declara a las autoridades un desperfecto que acaba de producirse o un robo.	X		X		X		
20	Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas que puedan animar a iniciar procesos de cambios	X		X		X		
Dimensión 3: Diagnóstico Organizacional								
21	Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias.	X		X		X		
22	Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes.	X		X		X		
23	Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social.	X		X		X		
24	Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales.	X		X		X		
25	Elabora estadísticas, completa formularios administrativos, como parte de su aporte al trabajo administrativo.	X		X		X		

Observaciones(Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Rafael Antonio Vera Villamar

DNI: 0923641682

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Hospitalaria

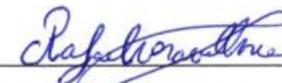
28 de Septiembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable de Calidad Asistencial

N	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Calidad de Servicio							
1	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con suficientes insumos como: sustancia de contraste, placas de Rx, jeringas, agujas alita, gasas, guantes, etc. para su atención.	X		X		X		
2	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora prestan atención durante las 24 horas.	X		X		X		
3	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con los recursos humanos, materiales, equipos y de infraestructura necesarios para su atención.	X		X		X		
4	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora brinda una atención personalizada a los pacientes.	X		X		X		
5	El médico del establecimiento asistencial donde labora atiende y explica en qué consiste el procedimiento que recibirá el paciente.	X		X		X		
6	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora siempre busca un beneficio en favor de la salud del paciente.	X		X		X		
7	Los mobiliarios de las salas de espera del establecimiento asistencial donde labora son cómodos y confortables para los pacientes.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia de la salud							
8	El personal de salud que atiende en las diferentes unidades hace todo lo necesario para contribuir en la recuperación de los pacientes.	X		X		X		
9	El médico del establecimiento asistencial donde labora al atender muestra interés en solucionar problemas de toxicidad	X		X		X		
10	El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora informa y orienta de manera clara para la atención en las diferentes unidades.	X		X		X		
11	El médico del establecimiento asistencial donde labora realiza el procedimiento radiológico en el horario programado.	X		X		X		
12	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora realiza sus labores de la mejor manera porque son competentes.	X		X		X		
13	Las salas del establecimiento asistencial donde labora permanecen limpias.	X		X		X		
14	Los ambientes del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades de servicios se encuentran ordenadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Satisfacción del usuario							

15	Ud. como trabajador de salud está satisfecho por la atención que da en su centro laboral.	X		X		X		
16	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el saludo de los pacientes antes de atenderlo.	X		X		X		
17	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el despido del paciente luego de haberlo atendido.	X		X		X		
18	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora emplea un adecuado tono de voz para dirigirse a los pacientes.	X		X		X		
19	El personal del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades trata con amabilidad a los pacientes.	X		X		X		
20	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora trata con respeto a los pacientes.	X		X		X		
21	El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora trata con amabilidad, respeto y paciencia a los pacientes.	X		X		X		
22	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora escucha atentamente a los pacientes.	X		X		X		
23	El médico del establecimiento asistencial donde labora permite tomar a los pacientes sus propias decisiones previa información.	X		X		X		
24	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende y trata igual a todos los pacientes, sin discriminarlos.	X		X		X		
25	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora respeta la privacidad del paciente durante la realización de un procedimiento quirúrgico.	X		X		X		
26	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora inspira confianza a los pacientes.	X		X		X		

Observaciones(Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Rafael Antonio Vera Villamar

Especialidad del validador: M agister en Gerencia Hospitalaria

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

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

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

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

No aplicable ()

DNI: 0923641682

28 de Septiembre del 2022



Firma del Experto Informante

Experto 3.

Información Personal

Identificación: 0912377942 [Imprimir Información](#)

Nombres: ROMERO SORNOZA JORGE LUIS

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL	Nacional		1021-2017-1917061	2017-12-19	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MEDICO	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-12-1139835	2012-05-22	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la dirección estratégica

N	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación Estratégica								
1	Convoca y preside de las reuniones que se desarrollan en la institución médica.	X		X		X		
2	Transmite información oral y escrita, útil para el equipo médico.	X		X		X		
3	Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional del equipo.	X		X		X		
4	Usa de medios y procedimientos de comunicación formales e informales.	X		X		X		
5	Participa en la gestión de la institución como un médico más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos.	X		X		X		
6	Maneja los datos administrativos del centro médico con el fin de orientar determinadas decisiones.	X		X		X		
7	Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación.	X		X		X		
8	Distribuye tareas y asigna a las personas a los lugares en que pueden ser más útiles.	X		X		X		
9	Sustituye a un médico enfermo que acaba de llamar por teléfono desde su casa comunicando el hecho.	X		X		X		
Dimensión 2: Implementación de Estrategia								
10	Demuestra uso y control de su tiempo personal.	X		X		X		
11	Reflexiona sobre la práctica personal junto con las personas colaboradoras.	X		X		X		
12	Controla el estrés.	X		X		X		
13	Motiva al personal constantemente.	X		X		X		
14	Propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización.	X		X		X		
16	Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos.	X		X		X		
17	Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes.	X		X		X		
18	Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios.	X		X		X		

19	Declara a las autoridades un desperfecto que acaba de producirse o un robo.	X		X		X		
20	Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas que puedan animar a iniciar procesos de cambios	X		X		X		
Dimensión 3: Diagnóstico Organizacional								
21	Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias.	X		X		X		
22	Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes.	X		X		X		
23	Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social.	X		X		X		
24	Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales.	X		X		X		
25	Elabora estadísticas, completa formularios administrativos, como parte de su aporte al trabajo administrativo.	X		X		X		

Observaciones(Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Jorge Luis Romero Sornoza

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Hospitalaria

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

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

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

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

No aplicable ()

DNI: 0912377942

28 de Septiembre del 2022



Firma del Experto Informante

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable de Calidad Asistencial

N	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Calidad de Servicio							
1	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con suficientes insumos como: sustancia de contraste, placas de Rx, jeringas, agujas alita, gasas, guantes, etc. para su atención.	X		X		X		
2	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora prestan atención durante las 24 horas.	X		X		X		
3	Los servicios en el establecimiento asistencial donde labora cuentan con los recursos humanos, materiales, equipos y de infraestructura necesarios para su atención.	X		X		X		
4	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora brinda una atención personalizada a los pacientes.	X		X		X		
5	El médico del establecimiento asistencial donde labora atiende y explica en qué consiste el procedimiento que recibirá el paciente.	X		X		X		
6	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora siempre busca un beneficio en favor de la salud del paciente.	X		X		X		
7	Los mobiliarios de las salas de espera del establecimiento asistencial donde labora son cómodos y confortables para los pacientes.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia de la salud							
8	El personal de salud que atiende en las diferentes unidades hace todo lo necesario para contribuir en la recuperación de los pacientes.	X		X		X		
9	El médico del establecimiento asistencial donde labora al atender muestra interés en solucionar problemas de toxicidad	X		X		X		
10	El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora informa y orienta de manera clara para la atención en las diferentes unidades.	X		X		X		
11	El médico del establecimiento asistencial donde labora realiza el procedimiento radiológico en el horario programado.	X		X		X		
12	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora realiza sus labores de la mejor manera porque son competentes.	X		X		X		
13	Las salas del establecimiento asistencial donde labora permanecen limpias.	X		X		X		
14	Los ambientes del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades de servicios se encuentran ordenadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Satisfacción del usuario							

15	Ud. como trabajador de salud está satisfecho por la atención que da en su centro laboral.	X		X		X		
16	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el saludo de los pacientes antes de atenderlo.	X		X		X		
17	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende el despido del paciente luego de haberlo atendido.	X		X		X		
18	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora emplea un adecuado tono de voz para dirigirse a los pacientes.	X		X		X		
19	El personal del establecimiento asistencial donde labora de las diferentes unidades trata con amabilidad a los pacientes.	X		X		X		
20	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora trata con respeto a los pacientes.	X		X		X		
21	El personal de admisión del establecimiento asistencial donde labora trata con amabilidad, respeto y paciencia a los pacientes.	X		X		X		
22	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora escucha atentamente a los pacientes.	X		X		X		
23	El médico del establecimiento asistencial donde labora permite tomar a los pacientes sus propias decisiones previa información.	X		X		X		
24	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora atiende y trata igual a todos los pacientes, sin discriminarlos.	X		X		X		
25	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora respeta la privacidad del paciente durante la realización de un procedimiento quirúrgico.	X		X		X		
26	El personal de salud del establecimiento asistencial donde labora inspira confianza a los pacientes.	X		X		X		

Observaciones(Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Jorge Luis Romero Sornoza

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Hospitalaria

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

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

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

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

No aplicable ()

DNI: 0912377942

28 de Septiembre del 2022



Firma del Experto Informante

Anexo 8.

Base de datos. Prueba piloto cuestionario de la variable Dirección estratégica.

direccion estrategica piloto.sav

1	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	1	4	4	4
3	4	4	2	4	3	3
4	1	1	4	4	2	2
5	4	4	3	3	2	1
6	4	4	2	4	1	2
7	4	4	4	4	1	4
8	4	4	3	4	5	3
9	4	4	2	4	5	2
10	4	4	4	4	5	3
11	4	4	3	4	5	3
12	4	4	4	4	5	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	5	2
19	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2

91022 1460 410

direccion estrategica piloto.sav

1	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	1
4	2	1	4	1	4	1
5	2	4	4	1	4	1
6	2	4	4	1	4	2
7	3	4	4	1	1	1
8	4	4	4	4	4	1
9	4	4	4	4	4	1
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	1	4	4	4	4	3
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2

91022 1460 310

direccion estrategica piloto.sav

1	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	1
4	2	1	4	1	4	1
5	2	4	4	1	4	1
6	2	4	4	1	4	4
7	3	4	4	1	1	1
8	4	4	4	4	4	1
9	4	4	4	4	4	1
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2

91022 1460 210

direccion estrategica piloto.sav

1	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	1	1	1	1	1	1
7	1	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	1
9	4	1	1	1	1	1
10	4	4	4	4	1	1
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2

91022 1460 310

direccion estrategica piloto.sav

1	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	1	1	1	1	1	1
7	1	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	1
9	4	1	1	1	1	1
10	4	4	4	4	1	1
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2

91022 1460 410

direccion estrategica piloto.sav

1	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	1	4	4	4	4	4
7	1	4	4	4	4	3
8	1	4	4	4	4	4
9	1	1	4	4	3	3
10	1	4	4	4	1	2
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2

91022 1460 410

direccion es/rategia piloto.sav

	Item25
1	4
2	4
3	4
4	4
5	4
6	4
7	4
8	4
9	4
10	4
11	4
12	4
13	4
14	3
15	4
16	3
17	3
18	4
19	4
20	2
21	4
22	3
23	1
24	2
25	3
26	4
27	3
28	2
29	1
30	3
31	4
32	2
33	3
34	3
35	4
36	4
37	4
38	3
39	2

5/10/22 14:00

4/10

direccion es/rategia piloto.sav

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

5/10/22 14:00

6/10

direccion es/rategia piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4
6	1	4	4	4	2	4
7	1	4	4	4	3	4
8	1	4	4	4	4	4
9	1	1	4	3	3	4
10	1	4	4	1	2	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2

5/10/22 14:00

4/10

direccion es/rategia piloto.sav

	Item25
1	4
2	4
3	4
4	4
5	4
6	4
7	4
8	4
9	4
10	4
11	4
12	4
13	4
14	3
15	4
16	2
17	3
18	4
19	4
20	2
21	4
22	3
23	1
24	2
25	3
26	4
27	3
28	2
29	1
30	3
31	4
32	2
33	3
34	2
35	4
36	4
37	4
38	3
39	2

5/10/22 14:00

direccion es/rategia piloto.sav

	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	4	4	4	4	4	4
67	1	1	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

direccion es/rategia piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	4	4	4	4	4	4
67	1	1	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

direccion estrategica piloto.sav

	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

direccion estrategica piloto.sav

	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

direccion estrategica piloto.sav

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

direccion estrategica piloto.sav

	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

calidad ambiental piloto.sav

	Item1	Item3	Item4	Item5	Item6
1	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	1	1	5	5	5
5	5	5	5	1	5
6	5	5	1	1	5
7	5	5	5	1	5
8	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3
35	1	1	1	1	1
36	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2

calidad ambiental piloto.sav

	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	1	5
4	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	1	5	5
6	5	5	5	1	5	5
7	5	5	1	1	1	5
8	5	5	5	5	1	5
9	5	5	5	5	1	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3
35	1	1	1	1	1	1
36	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	2

direccion estrategica piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
40	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	1	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3
58	1	1	1	1	1	1
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	4
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-

	Item25
40	1
41	4
42	4
43	1
44	4
45	4
46	4
47	3
48	2
49	4
50	3
51	3
52	2
53	1
54	2
55	4
56	1
57	3
58	1
59	4
60	2
61	3
62	4
63	2
64	3
65	2
66	1
67	4
68	2
69	1
70	4
71	-
72	-

Base de datos. Prueba piloto cuestionario de la variable Calidad Asistencial

calidad.asistencial.piloto.sav

	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3
35	1	1	1	1	1	1
36	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	2

calidad.asistencial.piloto.sav

	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	1	1	1	1	1	1
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	1	1	1	1	1	1
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3
35	1	1	1	1	1	1
36	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	2

calidad.asistencial.piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	1	1	1	1	1	1
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	1	1	1	1	1	1
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3
35	1	1	1	1	1	1
36	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	2

calidad.asistencial.piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	1	1	1	1	1	1
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3
35	1	1	1	1	1	1
36	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	2

calidad.asistencial.piloto.sav

	Item25	Item26
1	5	5
2	5	5
3	5	5
4	5	5
5	5	5
6	5	5
7	5	5
8	5	5
9	5	5
10	5	5
11	5	5
12	5	5
13	5	5
14	5	5
15	5	5
16	5	5
17	5	5
18	5	5
19	5	5
20	5	5
21	5	5
22	5	5
23	5	5
24	5	5
25	5	5
26	5	5
27	5	5
28	5	5
29	5	5
30	5	5
31	5	5
32	5	5
33	2	2
34	3	3
35	1	1
36	4	4
37	5	5
38	4	4
39	2	2

calidad.asistencial.piloto.sav

	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
40	5	5	5	5	5
41	7	7	7	7	7
42	7	7	7	7	7
43	7	7	7	7	7
44	7	7	7	7	7
45	7	7	7	7	7
46	7	7	7	7	7
47	7	7	7	7	7
48	7	7	7	7	7
49	7	7	7	7	7
50	7	7	7	7	7
51	7	7	7	7	7
52	7	7	7	7	7
53	7	7	7	7	7
54	7	7	7	7	7
55	7	7	7	7	7
56	7	7	7	7	7
57	7	7	7	7	7
58	7	7	7	7	7
59	7	7	7	7	7
60	7	7	7	7	7
61	7	7	7	7	7
62	7	7	7	7	7
63	7	7	7	7	7
64	7	7	7	7	7
65	7	7	7	7	7
66	7	7	7	7	7
67	7	7	7	7	7
68	7	7	7	7	7
69	7	7	7	7	7
70	7	7	7	7	7
71	7	7	7	7	7
72	7	7	7	7	7
73	7	7	7	7	7
74	7	7	7	7	7

calidad asistencial piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	3	5	5
4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	3	5	5
6	4	5	5	2	5	5
7	4	5	5	3	5	5
8	4	5	5	5	5	5
9	1	5	3	3	5	5
10	5	5	1	2	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3
35	1	1	1	1	1	1
36	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	2

calidad asistencial piloto.sav

	Item25	Item26
1	5	5
2	5	5
3	5	5
4	5	5
5	5	5
6	5	5
7	5	5
8	5	5
9	5	5
10	5	5
11	5	5
12	5	5
13	5	5
14	5	5
15	5	5
16	5	5
17	5	5
18	5	5
19	5	5
20	5	5
21	5	5
22	5	5
23	5	5
24	5	5
25	5	5
26	5	5
27	5	5
28	5	5
29	5	5
30	5	5
31	5	5
32	5	5
33	2	2
34	3	3
35	1	1
36	4	4
37	5	5
38	4	4
39	2	2

calidad asistencial piloto.sav

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4
57	1	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5
67	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4
69	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-
73	-	-	-	-	-	-
74	-	-	-	-	-	-

calidad asistencial piloto.sav

	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4
57	1	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5
67	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4
69	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-
73	-	-	-	-	-	-
74	-	-	-	-	-	-

calidad asistencial piloto.sav

	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4
57	1	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5
67	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4
69	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-
73	-	-	-	-	-	-
74	-	-	-	-	-	-

calidad asistencial piloto.sav

	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4
57	1	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5
67	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4
69	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5
71	-	-	-	-	-	-
72	-	-	-	-	-	-
73	-	-	-	-	-	-
74	-	-	-	-	-	-

calidad asistencial piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4
57	1	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5
67	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4
69	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5
71
72
73
74

calidad asistencial piloto.sav

	Item25	Item26
40	5	5
41	3	3
42	5	5
43	5	5
44	4	4
45	5	5
46	3	3
47	2	2
48	4	4
49	5	5
50	4	4
51	3	3
52	2	2
53	5	5
54	4	4
55	2	2
56	4	4
57	1	1
58	4	4
59	3	3
60	2	2
61	4	4
62	5	5
63	2	2
64	3	3
65	4	4
66	5	5
67	2	2
68	4	4
69	1	1
70	5	5
71	.	.
72	.	.
73	.	.
74	.	.

calidad asistencial piloto.sav

	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4
57	1	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5
63	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5
67	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	4	4	4
69	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5
71
72
73
74

calidad asistencial piloto.sav

	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	?	?	?	?
42	5	5	?	?	?	?
43	5	5	?	?	?	?
44	4	4	?	?	?	?
45	5	5	?	?	?	?
46	3	3	?	?	?	?
47	2	2	?	?	?	?
48	4	4	?	?	?	?
49	5	5	?	?	?	?
50	4	4	?	?	?	?
51	3	3	?	?	?	?
52	2	2	?	?	?	?
53	5	5	?	?	?	?
54	4	4	?	?	?	?
55	2	2	?	?	?	?
56	4	4	?	?	?	?
57	1	1	?	?	?	?
58	4	4	?	?	?	?
59	3	3	?	?	?	?
60	2	2	?	?	?	?
61	4	4	?	?	?	?
62	5	5	?	?	?	?
63	2	2	?	?	?	?
64	3	3	?	?	?	?
65	4	4	?	?	?	?
66	5	5	?	?	?	?
67	2	2	?	?	?	?
68	4	4	?	?	?	?
69	1	1	?	?	?	?
70	5	5	?	?	?	?
71	.	.	?	?	?	?
72	.	.	?	?	?	?
73	.	.	?	?	?	?
74	.	.	?	?	?	?

Anexo 9.

Prueba de confiabilidad para la variable 1 Dirección Estratégica
y variable 2 Calidad asistencial

Tabla 4

Prueba de confiabilidad para la variable 1 Dirección estratégica

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Dirección Estratégica	,877	25

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento a los integrantes de la muestra para la prueba piloto.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	25

Tabla 5

Prueba de confiabilidad para la variable 2 Calidad asistencial

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V2: Calidad Asistencial	,818	26

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento a los integrantes de la muestra para la prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	26

Anexo 10.

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica de instrumento n°1 Cuestionario para evaluar la dirección estratégica

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de (Huamán Jacobo, 2019).
Objetivo	Determinar el grado de la relación entre la dirección estratégica y la cultura organizacional en la Institución Educativa Emblemática “Miguel Grau” de Abancay, 2018
Aplicación	Institución Educativa Emblemática “Miguel Grau”
Unidad de análisis	de Profesionales de la institución Educativa Emblemática “Miguel Grau”
Tiempo de respuesta	de 15 a 20 minutos
Número de interrogantes	de 25 preguntas
Confiabilidad	Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,935
Dimensiones de la encuesta	de Personal, Interpersonal, Información y comunicación, actividades centrales de la organización y contingencia.

Ficha técnica de instrumento n°2 Cuestionario de Calidad de Prestaciones Asistenciales

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de (Moran Rafael, 2022).

Objetivo	Determinar la relación entre la calidad de prestaciones asistenciales y riesgo ergonómico en el personal sanitario del hospital de emergencia de Villa el Salvador, 2021
Aplicación	Hospital de emergencia de Villa el Salvador
Unidad de análisis	Trabajadores de la salud del hospital
Tiempo de respuesta	15-20 minutos
Número de interrogantes	26 preguntas
Confiabilidad	Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,902
Dimensiones de la encuesta	Técnico científico Humana, Humana, del entorno

Anexo 11.

Autorización de Institución de Salud

 República del Ecuador

Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 8 - Salud

Guayaquil, 12 de diciembre del 2022

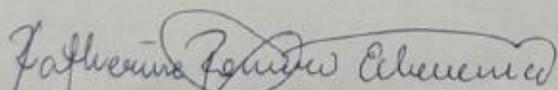
Dr. Hugo Xavier Miño Sánchez
Responsable Zonal de Vigilancia, Prevención y Control de la Salud
Coordinación Zonal 5 Salud
Presente. -

De mi consideración:

En contestación al requerimiento con fecha 12 de diciembre del 2022 y suscrito por Hugo Xavier Miño Sánchez con C.C. 0704315746; autorizo a usted el desarrollo de la investigación: "**Dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud de un hospital de Milagro, Ecuador, 2022.**", a su vez la aplicación de encuestas como instrumento de recolección de datos en la institución, como parte del trabajo de investigación de posgrado de la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, de esta manera contribuimos con el ente educativo.

Particular que autorizo y pongo a conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,


Mgs. Katherine de los Angeles Romero Echeverría
Gerente
Hospital General León Becerra - Milagro





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022.", cuyo autor es MIÑO SANCHEZ HUGO XAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

PIURA, 02 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LAZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 14- 01-2023 15:21:11

Código documento Trilce: TRI - 0467639