



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de
Latacunga Ecuador, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Sanchez Sola, Holguer Ricardo (orcid.org/0000-0003-4067-6884)

ASESOR:

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0001-9564-6936)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El motor de mis sueños y la luz de mis ojos son mis sobrinos Paulita y Mathy, que son como si fueran mis hijos, esto se los dedico a ustedes por ser el motor que impulsa mi vida, a mi amada madre por siempre apoyarme y permitirme subir un escalón más, seguro estoy que donde sea que me encuentre después siempre diré vamos por más.

Agradecimientos

Al culminar esta investigación y observar que se logró obtener el resultado esperado, solo viene a mi mente decir ¡muchas gracias!

Agradecer a Dios de primero por haberme dado la fuerza y la salud durante los momentos más críticos de la pandemia, donde saque fuerza para seguir adelante con mis estudios a pesar que las duras jornadas de trabajo me agotaban.

Dios le pague Cinthya, Gaby y Javier S. por el apoyo incondicional que me dieron cuando decidí iniciar con la maestría, siempre tendré en mente que ustedes estuvieron conmigo desde un inicio, y nada de esto hubiera sido posible sin su aliento.

Este trabajo no se hubiera logrado sin la colaboración y aceptación de la Clínica Nova salud a quien reitero mi más profundo agradecimiento por haberme brindado la apertura para la realización de la investigación.

Gracias por creer y confiar en mí.

Índice de Contenidos

Portada.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.	12
3.1.1 Tipo de investigación	12
3.1.2 Diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de Estadística Descriptiva.....	18
Tabla 2. Evaluación de las dimensiones de la gestión administrativa	19
Tabla 3. Evaluación de las dimensiones del liderazgo	22
Tabla 4. Índice de correlación del nivel de gestión clínica administrativa y el liderazgo.....	25
Tabla 5. Índice de correlación de la variable planeación y el liderazgo.....	26
Tabla 6: Índice de correlación de la variable organización y el liderazgo	26
Tabla 7: Índice de correlación de las variables dirección y control y el liderazgo	27

Índice de gráficos

Figura 1: Planeación	19
Figura 2: Dirección	20
Figura 3: Control.....	21
Figura 4: Organización	21
Figura 5: Características del líder.....	22
Figura 6: Proceso de Dirección	23
Figura 7: Estímulo a la excelencia.....	24
Figura 8: Estímulo al trabajo en equipo.....	24
Figura 9: Solución de conflictos.....	25

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre liderazgo y gestión de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022. Fue de enfoque cuantitativo; tipo básica, no experimental y diseño descriptivo correlacional. Se aplicó la encuesta, recolectando información a través de cuestionarios, los cuales fueron adaptados de trabajos previos y que fueron validados en su momento. La población considerada fue de 120 usuarias externas y 30 usuarios internos, recabando información sobre la apreciación que ellos tienen sobre el liderazgo y la gestión clínica. Los resultados obtenidos indican una predominancia de nivel regular en el liderazgo y en la gestión, por otra parte, el índice de correlación obtenido entre el liderazgo y la gestión clínica fue positivo y moderado, y dado el nivel de significancia estadística de $p < 0,1$ permitió aceptar la hipótesis alterna, estableciendo una relación positiva entre liderazgo y gestión.

Palabras clave: liderazgo, gestión clínica, servicio de ginecología

Abstract

The objective of this research was to determine the correlation between leadership and management of a gynecology service in Latacunga Ecuador, 2022. It had a quantitative approach; basic type, non-experimental and correlational descriptive design. The survey was applied, collecting information through questionnaires, which were adapted from previous works and which were validated at the time. The population considered was 120 external users and 30 internal users, collecting information on their appreciation of leadership and clinical management. The results obtained indicate a predominance of a regular level in leadership and management, on the other hand, the correlation index obtained between leadership and clinical management was positive and moderate, and given the level of statistical significance of $p < 0.1$ allowed to accept the alternative hypothesis, establishing a positive relationship between leadership and management.

Keywords: leadership, clinical management, gynecology service

I. INTRODUCCIÓN

Existen dos competencias necesarias que agregan valor institucional a una organización, y son el liderazgo y la gestión. Ninguna está sobre la otra, sino que son diferentes y complementarias entre sí. Por un lado, el liderazgo inspira el cambio, mientras que la gestión se encarga de manejar la transformación: por lo tanto, es importante que un líder establezca la dirección a seguir, e inspire a las personas de su entorno a seguirla. Todo este proceso requiere de un gran cambio organizacional, y justamente en este cambio a desarrollarse se requiere de una sólida gestión. Es por esto que la principal tarea que debe desarrollar un administrador es la supervisión del trabajo que se requiere para poder implementar todos los cambios que sean necesarios, con el propósito de lograr transformar la organización que fue sugerida por parte del liderazgo (Coord Consultores, 2020).

En el contexto mundial, Vallejo (2019) menciona que el liderazgo clínico está alcanzando un rol cada vez más imponente en los sistemas de salud, en las estructuras sanitarias y en la gestión de los hospitales. Sin embargo, la realidad es completamente diferente puesto que muchos profesionales de la salud, entre ellos los médicos, están acostumbrados a destacar en forma individual, y en el momento que se les ofrece la gran responsabilidad de formar un equipo de trabajo, sólo unos pocos profesionales lo hacen bien. Menciona además que el liderazgo permite dirigir, organizar, y optimizar las actividades de un colectivo de trabajadores en la salud, y además un buen liderazgo permite potenciar la cooperación de cada uno de los trabajadores del equipo. En definitiva, el liderazgo busca formar un buen equipo de trabajo, que busque siempre la clase adecuada de la prestación de servicios, de tal apariencia que actúe en función de alcanzar los objetivos de la institución de salud.

En ese sentido, autores como Clark et al. (2018), indican que, en el contexto de las competencias de liderazgo que debe tener el personal médico en los servicios de salud, la Academia de Liderazgo del Servicio Nacional de Salud del Reino Unido (NHS), plantea que para conseguir buenos resultados en la gestión de la salud, el profesional médico, debe tener conocimientos sobre el medio social, económico, organizativo, profesional y de las misma manera que

la vida política, social y técnica, además debe tener la capacidad para poder anticiparse y prepararse ante situaciones desfavorables, de tal manera que pueda tomar las acciones correctivas para una buena gestión, por medio del mejoramiento de la práctica, la exploración de nuevas ideas y de nuevas tendencias. Sin un buen liderazgo, la gestión clínica se vuelve ineficiente, lo cual conlleva a una mala atención a los pacientes.

En México, Contreras y Ramírez (2021), encontraron que en las instituciones de salud en ese país, se da un hecho de manera frecuente, en los profesionales médicos y otros trabajadores de la salud, llegan a tomar posesión de funciones directivas, infortunadamente en la mayoría de los casos sin tener la suficiente experiencia en el área administrativa, dando como resultado que un buen profesional de la salud, se convierta a la larga, en un pésimo líder y administrador. Los autores indican que esta cuestionable sostiene su procedencia en la carencia de liderazgo en el profesional de la salud, habiéndose detectado de manera muy frecuente en la eminente dirección de las instituciones de salud de México. La falta de liderazgo, trae como consecuencia que los colaboradores no se identifiquen plenamente con su líder, lo que a su vez ocasiona en el personal a su cargo, una total desmotivación para lograr obtener las metas y objetivos trazados, también se da en ciertas ocasiones un rechazo hacia los líderes y directivos, afectando de esta manera la calidad de la gestión clínica, y por ende en el rendimiento de la atención que ofrece la institución (Contreras & Ramirez, 2021).

A nivel Nacional en Ecuador, Maldonado (2022), determinó la conexión entre la diligencia de liderazgo en las pericias gerenciales de los cabecillas los servicios de salubridad en el hospital provincial del cantón de Quevedo, Ecuador, 2021. Se estableció que existe una conexión indudable estadísticamente significativa, es exponer, que existe un predominio directo en los jefes de los servicios de salud con las destrezas gerenciales del mismo, relacionando con su capacidad de realizar una adecuada gestión. A disposición que los cabecillas de salud tengan mayor gestión de liderazgo, incrementará la relación que sucederá en su habilidad de gerencial, y esto significa que mejorará la capacidad para realizar una buena gestión clínica, lo cual se refleja en la mejora a la atención que se aporta a los usuarios externos de la casa de salud, y también en una

mejora en el ambiente de trabajo para los usuarios internos. Sin embargo, no existen otros estudios a nivel de Ecuador sobre el enlace que existe entre el liderazgo y gestión clínica.

En el caso de la ciudad de Latacunga, a pesar de que existen algunas instituciones de servicios de salud, y a pesar de haber realizado una búsqueda exhaustiva, no se encontraron investigaciones publicadas sobre la correlación entre liderazgo y gestión clínica. Y en el caso particular de la clínica de especialidades Nova Salud, no existe ningún estudio o información que permita implantar la relación entre liderazgo y gestión clínica en el servicio ginecológico, lo cual dificulta a los directivos tomar medidas correctivas adecuadas para mejorar dicho servicio, trayendo consigo niveles bajos de satisfacción tanto para los usuarios internos y externos.

La justificación teórica radica en que la investigación, busca corroborar la relación de las teorías existentes entre los conceptos de liderazgo y gestión clínica, por lo que se partió de conceptos relacionados con el liderazgo, así como también con nociones relacionadas con la gestión clínica, de tal manera de relacionar ambas variables. La justificación metodológica reside en el hecho de que se van a adaptar y utilizar instrumentos de recolección de información para determinar las características del liderazgo y como se relacionan con la gestión clínica en un servicio de ginecología, de tal forma que los instrumentos y la información obtenida puedan ser utilizados en futuras investigaciones sobre el tema para el beneficio de la institución. La justificación social implica en que, el estudio al instaurar la relación entre el liderazgo y las diversas dimensiones de la gestión clínica, los directivos de la clínica tomen en cuenta ese aspecto para tomar las acciones correctivas, para mejorar en el futuro la calidad del servicio de ginecología, en favor de los usuarios internos como externos de la Clínica Nova Salud. En la justificación práctica, esta investigación va a incidir en la forma como los directivos de la clínica asuman con mayor responsabilidad el liderazgo, para establecer prácticas adecuadas que contribuyan a mejorar el ambiente laboral de los usuarios internos, y la atención a los usuarios externos.

Debido a lo cual, la investigación sostuvo como objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de

Latacunga Ecuador, 2022. Y los objetivos específicos serían: 1. Establecer la relación entre el liderazgo y la variable planeación en un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022; 2. Establecer la relación entre el liderazgo y la variable organización en un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022, 3. Establecer la relación entre liderazgo y las variables dirección y control en un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022. Así mismo, la hipótesis nula es: el liderazgo para nada influye directamente en los resultados de la gestión clínica representada por las dimensiones planeación, organización, dirección y control en un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022, mientras que la hipótesis alterna es: el liderazgo influye directamente en los resultados de la gestión clínica representada por las dimensiones planeación, organización, dirección y control en un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se localizaron las siguientes indagaciones relacionadas con el liderazgo y gestión en el sector de la salud. Nair y Thomas (India, 2020), publicaron un artículo sobre el liderazgo y la gestión, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el apoyo al liderazgo y la excelencia operativa en el sector de la atención médica entre un grupo seleccionado de gerentes de atención médica. Para esto se hizo un estudio de correlación entre las variables apoyo del liderazgo y la excelencia operativa, para esto se consideró una agrupación de 80 gerentes de atención médica de ocho hospitales en Kerala, sur de la India. Para la elección de ejecutivos, se consideraron únicamente a los hospitales acreditados por National Accreditation Board for Hospitals & Healthcare Providers (NABH). Se envió una encuesta a cada una de las personas seleccionadas. Los encuestados proporcionaron sentencia sobre el apoyo de liderazgo percibido para la eminencia operativa. Los frutos obtenidos permitieron determinar la correlación entre los elementos de apoyo al liderazgo y la excelencia operativa de la gestión hospitalaria, por lo que concluyen que, en el sector de la atención de la salud, el apoyo que brinda el liderazgo para las operaciones centradas en el paciente, ayuda a alcanzar la excelencia operativa (Nair & Thomas, 2020).

En el caso de América Latina, Contreras y Ramírez (México, 2021), publicaron un artículo cuyo objetivo fue determinar los dilemas de liderazgo en la cúspide de la dirección de instituciones de salud en México y su incidencia en la gestión clínica. Se analizaron los efectos administrativos y organizativos de un mal ejercicio de liderazgo y que tiene repercusión en la gestión clínica, para lo cual interpretaron el suceso desde las teorías clásicas y contemporáneas del liderazgo, además muestran los inconvenientes que la cúspide dirección en salud enfrenta con mucha reiteración en los hospitales. Como conclusiones los autores indican que el liderazgo no nace con la persona, por lo que es una habilidad que puede ser desarrollada. Desde esa perspectiva los autores sugieren que el liderazgo debería estudiarse desde el pregrado e irse perfeccionando en las especialidades, a menos que el personal graduado en el área de la salud tenga una firme carrera administrativa, el hecho de dedicarse a altos cargos administrativos de compromiso es un asunto en la mayoría de los

casos imprevisto. Por otra parte, indican que el responsable actual en el manejo de las instituciones de salud debe poseer ciertas características como ser crítico, creativo e innovador, además debe concentrarse en identificar y prever el dilema antes de que se produzcan, además de conducirse de manera oportuna previo a que se produzcan las consecuencias. También consideran que el líder se constituye en el diseñador de una estrategia sólida, la cual debe tener una percepción definida y además compartida, con un incremento de capacidad para influir positivamente sobre todos los trabajadores, y constituirse en un verdadero agente de cambio positivo en las instituciones en donde se desenvuelve su labor. (Contreras & Ramirez, 2021).

Por su parte, Castro y Noguera (Colombia, 2022), escribieron un artículo que relacionaba el tipo de liderazgo y la influencia que éste tiene sobre los colaboradores, y su objetivo fue describir los nexos emergentes entre las conductas del liderazgo, los patrones de poder, los métodos de gestión y autoridad de los jefes sobre sus colaboradores en dos hospitales universitarios en Colombia. En la metodología para apreciarse estas relaciones se emplearon mecanismos asociados a cada fenómeno entre los que se tienen: el registro de prácticas directivas, la progresión para la valoración de las bases de poder social de French y Raven y el formato de estrategias de poder. Tomando como base un estudio de relación múltiples y análisis de clasificación, los autores lograron identificar tres grupos, los cuales estaban constituidos por múltiples comportamientos de liderazgo, varios tipos de poder y diferentes estrategias de influencia, a estos aspectos se les denominó estilos de dirección. De los resultados obtenidos, los autores proponen una clasificación inaugural de tres estilos de administración: apoyo, mixto y restrictivo. Dentro de los componentes que incitan incremento de la disimilitud entre las maneras de dirección propuestas, tienen un lugar destacado la presión y la coerción (Castro & Noguera, 2022).

A nivel local se tiene lo siguiente: Maldonado (Ecuador, 2022), realizó un trabajo de investigación, cuyo propósito general fue, establecer la relación entre la gestión de liderazgo en las destrezas gerenciales y de gestión de los jefes de los servicios de salud en el hospital en el cantón de Quevedo, Ecuador, 2021. La investigación fue cuantitativa de tipo de investigación básica, no

experimental con eje transversal, descriptivo–correlacional, y se consideró una población de 120 personas, a los que se le aplicaron dos herramientas, por una parte, se aplicó un temario de gestión de liderazgo en el hospital provincial de Quevedo y por otra parte un formulario de habilidades gerenciales en el hospital de Quevedo. Como resultado se tiene que la relación entre gestión de liderazgo y habilidades gerenciales es estadísticamente significativa $p\text{-valor} < \alpha$ (0.05), el grado de la gestión de liderazgo de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, es medio con un 40% y una frecuencia de 48, así mismo el nivel de habilidades gerenciales es medio con un 42,5% y una frecuencia de 51. La conclusión se obtuvo que la gestión de liderazgo influya derecha y positivamente en las habilidades gerenciales de los jefes de la salud.

Con respecto a las bases teóricas, luego de una exhaustiva búsqueda, y basado en informaciones actualizadas sobre el liderazgo y la gestión clínica, se tiene: Para Britt et al. (Britt, Davison, Bliese, & Castro, 2017), el liderazgo o jefatura es un criterio importante que permitir entender el comportamiento laboral y organizacional. En ese sentido, los directivos, al ejercer liderazgo, juegan un papel esencial en las diferentes organizaciones, de tal manera que pueden influir en las conductas de las organizaciones y sus miembros. Por otra parte, Covey (2016), menciona que el principio del liderazgo es el aprendizaje permanente, lo cual va a permitir el fortalecimiento de las relaciones humanas, tanto las relaciones personales como las relaciones de trabajo. Muchas veces se piensa que la variación y el perfeccionamiento son factores externos, incluso se admite la necesidad de cambio. El liderazgo ejecutado al ser considerado como un factor de variación cultural y organizacional, permite la versatilidad de hábitos de las personas en las empresas en donde no existen sanas relaciones de trabajo, ni condiciones adecuadas en el aspecto organizacional. Es por esta razón, que lo ideal sería disponer de un liderazgo, el cual se encuentre basado en un sistema transformacional, y que permita adaptar cambios culturales adecuados hacia la organización, y de esta manera mejorar las relaciones entre el jefe y los trabajadores (Covey, 2016).

Naranjo et al. (2017), mencionan que las dimensiones del liderazgo son: Proceso de dirección: esta dimensión permite orientar adecuadamente las

actividades que se realizan en una unidad de trabajo dentro de una empresa u organización, por otra parte, también permite la formulación de los objetivos y también la identificación de las metas que se desean alcanzar, los medios y recursos para la ejecución de los propósitos y metas de la organización. Estímulo a la excelencia: esta dimensión tiene relación con el proceso de mejoramiento continuo de la organización, y para conseguirlo, se procede a incorporar nuevos instrumentos técnicos y nuevos conocimientos dentro de la organización, también esta dimensión se encarga de asumir y promover la responsabilidad de tal forma de alcanzar los atributos de los servicios o productos de la organización. Estímulo al trabajo en equipo: esta dimensión está relacionada directamente con la búsqueda de objetivos comunes dentro de la organización, y además conocer y compartir la misión y visión. Solución de conflictos: esta última dimensión se encuentra relacionada con las diferencias que surgen en las percepciones e interés que cada persona dentro de la organización puede tener sobre una misma realidad (Naranjo, Paz, & Marín, 2017).

Carrada (2018), menciona que además de las dimensiones del liderazgo, existen líneas de acción que caracterizan un buen liderazgo, dentro de estas líneas de acción se tienen: Crear una visión compartida: esta línea de acción involucra entre otros aspectos concebir una visión inspiradora del futuro, enganchar a los seguidores y motivarlos a través del ejemplo, es necesario contar con un propósito claro, acompañado de acciones grupales decididas, por otra parte tiene que haber una resolución exitosa de problemas y conflictos que se pudieran presentar en el entorno organizacional. Energía de mejorar los procesos: esta línea de acción involucra la transformación de las amenazas en oportunidades, también es necesario la investigación, y además experimentar y correr riesgos previamente calculados, y por último es de suma importancia aplicar la innovación y la creatividad en todos los procesos dentro de la organización. Facilitar el aprendizaje encaminado a la acción: esta línea de acción involucra el fortalecimiento de la empatía y la colaboración de todos, siendo prioritario la capacitación y motivación a todas las personas, también es preciso el fortalecimiento del capital humano utilizando como herramientas la investigación, el pensamiento crítico y la educación continua. Marcar la ruta del

cambio a seguir: esta línea de acción implica que un buen líder debe atraer a la gente con su propio ejemplo, también debe planificar metas pequeñas y ganancias más cortas. Alentar el ánimo a los colaboradores: esta línea de acción involucra la apertura de oportunidades de desarrollo personal y académico para todos por igual, también viene el reconocimiento de las contribuciones y la creatividad del personal, la celebración de los logros y avances de cada uno, y algo importante es que todos puedan compartir prácticas y conocimientos (Carrada, 2018).

Sobre el manejo clínico, Peiró y del Llano (2018), consideran a la gestión clínica, como la aplicación de todos los recursos disponibles en forma óptima en un centro de atención a la salud, para que, a través del perfeccionamiento y optimización de los procesos, el conocimiento clínico-científico del personal del centro y el aspecto organizacional del centro, lograr la mejor atención y cuidado de los pacientes. La gestión clínica se constituye en un proceso de descentralización de la estructura organizacional del centro. Peiró y del Llano (2018), indican que la descentralización involucra que los profesionales de la salud necesariamente deben de disponer de cierta autonomía, para que puedan organizarse de la mejor manera, y así proceder a diseñar estrategias que permitan conseguir mejores resultados en el servicio de atención a los pacientes. Y es así que existe la posibilidad de ganar o de perder, según los resultados alcanzados, y es por este motivo que debe existir una adecuada planificación para el diseño y la aplicación de las diferentes estrategias (Peiró & del Llano, 2018).

Adicionalmente, Pérez y Tejedor (2018), indican que en gestión clínica se definen tres grados de gestión: El primero consiste en la gestión de la asistencia médica individual: tiene que ver con la eficacia al elegir un determinado tratamiento para el paciente, es decir aquí se pone en práctica los conocimientos del profesional a cargo del paciente, ayudado por las Tecnologías de la Informática y Comunicación (TICs). El segundo conforma la gestión de los procesos asistenciales: se relaciona con las mejoras que se realizan tanto en los procesos asistenciales, así como también con los administrativos, y con la garantía en la atención integral al paciente, es decir con el acatamiento de los objetivos esperados, es decir la mejora del paciente.

Y el tercer nivel conforma la gerencia de la unidad: este nivel implica asumir responsabilidades en la toma de decisiones, es decir hay que tener claro la relación entre los beneficios que se obtienen y los costos que ha implicado alcanzar dichos beneficios (Pérez & Tejedor, 2018).

Dentro de las dimensiones de la gestión clínica se tienen: La dimensión control, la cual se constituye en una dimensión de gran importancia en la gestión. Su importancia radica en el hecho de que un centro de atención de salud puede disponer de una estructura organizacional adecuada, y además buenos planes de trabajo, pero sin una adecuada dirección, no se podrá recabar información si las actividades y hechos no se están dando de acuerdo a los objetivos institucionales (Lunkes, Naranjo, & López, 2018). Con respecto a esto, Castro (Castro A. , 2017), mencionó que el control óptimo de la comunicación es muy necesario e importante, para lograr la eficiencia tanto en la confección de actividades, como en la autonomía en la labor que se desarrolla y en la coordinación que se debe dar en forma permanente en la prestación de servicios médicos.

Otra dimensión a considerar dentro de la gestión es la dirección, la cual permite que los trabajadores recapaciten, y tomen en cuenta que pueden conseguir la satisfacción de las necesidades que se les presenta día a día, y simultáneamente también pueden orientar todas sus destrezas, capacidades y habilidades en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales que han sido trazadas por los directivos (Gómez, 2018). Es por este motivo, que todas las personas responsables de desempeñar las funciones de un administrador de la organización, debe tener un conocimiento completo de las funciones y roles de cada delegado de la organización, así como de sus características y personalidades. Chiavenato (2012), señaló que la dirección es una de las funciones centrales de la gobernabilidad y su papel principal es alentar la acción y el dinamismo entre los constituyentes institucionales; De igual forma, está directamente relacionado con las operaciones, puesta en movimiento y disponibilidad general del recurso humano.

Otra dimensión de la gestión clínica es la planeación, la cual se origina por la preocupación por tomar decisiones fundamentales de una organización con el fin de enfrentar el porvenir; es útil tanto para instituciones públicas y privadas

en su agrupación, también para sus áreas funcionales y de dependencias. Las corporaciones pueden hacer la planeación de dos formas: de forma explícita o de forma tácita, y todo esto con el fin de alcanzar la minimización de todas las influencias internas y externas que puedan desviarlas de la consecución de los objetivos institucionales (Caicedo & Gómez, 2016). Esta dimensión planeación, es un instrumento de gestión, Su propósito es definir el sendero que deben seguir las personas jurídicas e instituciones así como las organizaciones para alcanzar las metas establecidas, tomando en cuenta una serie de factores como las transformaciones, necesidades y demandas de su medio; del mismo modo, es un instrumento fundamental para la toma de decisiones del lado interno de las estructuras empresariales por parte de los directivos (Roncancio, 2019). Por último, se tiene la dimensión organización, esta dimensión está relacionada estrechamente con la coordinación de actividades entre los diferentes niveles de la organización, con el proyecto de lograr el cumplimiento de objetivos comunes, también esta dimensión tiene que ver con la división del trabajo, la integración de funciones, la línea de mando, las normas y procedimientos a perseguir y del sistema de estímulos y sanciones (Rivera, 2018).

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación

Este trabajo fue una investigación de tipo básica porque parte de un marco teórico, y se realiza una revisión de conocimientos y teorías; y su finalidad radica en incrementar los conocimientos sobre el tema (Hernández J. , 2017), en este caso a partir del conocimiento sobre liderazgo y gestión hospitalaria se buscó una relación entre dichas variables y justamente uno de los objetivos específicos fue hallar la relación entre el liderazgo y gestión clínica en el servicio de ginecología. También es una investigación cuantitativa por cuanto se procedió a recoger y tabular datos numéricos. Este método es ideal para reconocer tendencias y promedios, efectuar pronósticos, corroborar relaciones y obtener resultados generales de poblados considerables (Hernández J. , 2017).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, pues tiene como principio la prueba de hipótesis e indaga que las conclusiones lleven a la exposición o al contraste de leyes o principios científicos (Bernal, 2010), .puesto que se trabajó con la información obtenida a través de indagaciones a los trabajadores de la clínica así como también a usuarios externos que acuden a la consulta médica del servicio de ginecología, lo cual facilitó la investigación, es decir que se desarrolló sin adulterar premeditadamente variables y se basó principalmente en la vigilancia de manifestaciones tal y como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos (Escamilla, 2019). Por otra parte, fue una investigación transversal, puesto que se acumularon datos únicamente de una ocasión, de una determinada época (Liu, 2008 y Tucker, 2004), su objetivo fue especificar las variables, examinar su incidencia y vinculación en un determinado espacio. Fue de tipo relacional, ya que se estudió la investigación obtenida en las pesquisas sobre las variables liderazgo y gestión clínica, y de esa manera establecer la posible existencia de una relación entre ellas. (Escamilla, 2019). En el análisis relacional no

experimental, se estudian los fenómenos o sucesos tal y como se dan en su entorno nativo, para posteriormente ser analizados (Escamilla, 2019).

3.2. Variables y operacionalización.

Las variables de estudio fueron: liderazgo y gestión clínica.

Variable 1 Liderazgo

La definición del concepto: Liderazgo es la capacidad de una persona para influir, motivar, organizar y realizar acciones para el logro de sus objetivos, involucrando a personas y grupos en el marco de valores. El liderazgo es un potencial que se puede desarrollar de muchas maneras y en situaciones muy diferentes entre sí. Está íntimamente relacionado con las alteraciones y la transformación personal y colectiva (Byram, 2002).

Definición operacional: Engloba información relevante referente a ciertas cualidades y características del liderazgo. Esta variable para el presente trabajo de investigación se va a medir a través de una encuesta, cuyos ítems contienen preguntas relacionadas con las dimensiones del liderazgo.

Indicadores: Preguntas dirigidas a evaluar las características generales del líder, preguntas dirigidas a evaluar el proceso de dirección, preguntas dirigidas a evaluar estímulo a los empleados, preguntas dirigidas a evaluar el estímulo al trabajo en equipo, preguntas dirigidas a evaluar la facilidad para solucionar conflictos.

Escala de medición: Cuantitativa

Variable 2 Gestión clínica:

Definición conceptual: Es la ejecución de acciones para lograr un resultado específico de la manera más eficiente y económica. Se trata de que la acción siempre se elija en función del resultado que se puede lograr con los recursos disponibles, es decir, asegurar el uso óptimo de los recursos. (Chiavenato, 2011)

Definición operacional: Actividades que la clínica de especialidades Nova Salud necesita lograr sus objetivos institucionales; estas acciones se miden por una encuesta cuyas preguntas están relacionadas con las dimensiones de la gestión clínica, que se encuentran representadas por la organización, planeación, dirección y control.

Indicadores: Instrumentos de gestión, recursos, comportamiento gerencial, evaluación del desempeño.

La escala de medición: Cuantitativa

3.3. Población, muestra y muestreo

La unidad de análisis se consideró a todo el servicio de ginecología en la Clínica de especialidades Nova Salud, esta unidad de análisis consiste en 120 usuarias externas que oscilan desde los 18 y 45 años, que son pacientes femeninas con patologías ginecológicas, que fueron atendidos en el trayecto del año 2022, y a 30 usuarios internos que incluyen a todo el personal que pertenece al sistema de atención, médicos, enfermeras, personal administrativo y servicios generales con contrato indefinido y en calidad de prestación de servicios profesionales que laboran en la clínica.

Los criterios de inclusión fueron: a) Usuarios internos que participaron en determinada fecha para de aplicación de los instrumentos, b) Usuarios internos y externos que aprobaron el consentimiento informado. c) Usuaris externas entre 18 y 45 años de sexo femenino.

Los criterios de exclusión fueron: a) Usuaris en edad pediátrica diagnosticadas de patologías ginecológicas, b) Usuarios internos y externos que no aceptaron participar.

3.3.2 Muestra: Dado que la unidad de análisis estuvo adecuada por 120 usuarias externas entre 18 y 45 años, de sexo femenino, que son pacientes con patologías ginecológicas, que fueron atendidos en el trayecto del año 2022, y a 30 usuarios internos que incluyen a todo el personal que pertenece al sistema de atención, se decidió tomar como muestra a todos ellos.

3.3.3 Muestreo: El muestrario no probabilístico intencional se utiliza porque se seleccionan sucesos característicos de una localidad, restringiendo la muestra a solo esos casos porque la muestra es pequeña (Otzen & Manterola, 2017), y en la presente investigación corresponde a las usuarias externas entre 18 y 45 años y a los usuarios internos de servicio de atención en el servicio de ginecología.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica una encuesta para preguntar sobre las cualidades de liderazgo. Esta herramienta es un cuestionario de 15 ítems que se utiliza para evaluar el desarrollo del liderazgo en entornos de salud pública. El mismo que fue evaluado y probado. La validación se realiza tras la valoración de nueve expertos del proyecto “Desarrollo del liderazgo a partir de la aplicación de las neurociencias como herramienta científica para la gerencia en salud” (Veranes & Peñalver, 2021). Para la evaluación de la gestión clínica la técnica utilizada fue la Escala de Opinión, y el instrumento fue la escala de Linkert que fue una adaptación del instrumento presentado por Ocampo y Valencia (2017), y quedó estructurado con 15 preguntas en total, adecuada por 4 dimensiones y medidas según la escala de Likert donde cada nivel de porcentaje constó de 25%.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos anexaron los siguientes pasos: Adaptación de cuestionarios para evaluar el desarrollo del liderazgo en organizaciones sanitarias implementado por Veranes y Peñalver (2021). Adaptación de la escala de Linkert, para lo cual se utilizó el cuestionario propuesto por Ocampo y Valencia (2017). A continuación se procedió a obtener la autorización para realizar el estudio en la institución: se solicitó permiso a la Comisión Médica de la Clínica Nova Salud, indicando el propósito del estudio. Para ello se emite una carta de admisión y de autorización.

Información verbal del consentimiento informado: Para esto se solicitó aprobación a los pacientes o usuarios externos de la clínica de especialidades Nova Salud, los que se realizaron con la socialización del estudio, con

una decisión positiva para probar su participación voluntaria al dar su consentimiento verbal y decirle al investigador que esta actividad está completa. Ejercicio de prueba piloto: Durante el adelanto del procedimiento, se comunicó sobre el anonimato del informe obtenido y su acuerdo de confidencialidad para garantizar sus derechos y proteger su identidad, no juzgando por la información obtenida manteniendo la ética profesional.

Determinación de la frecuencia de aplicación: Planificando para ser realizado a diferentes días y horas de la semana para poder obtener resultados más confiables. Estableciendo (lunes, miércoles y viernes de 8 am-12am; martes y jueves de 12 pm-5pm). Del mismo modo, se sumaron los siguientes pasos: Adaptación del cuestionario en el área: Donde el personal de salud será habilitado para realizar el proceso de recolección de datos aplicando el cuestionario validado, siempre manteniendo un ambiente de respeto y confidencialidad. Organización de la información. Se recogerán los instrumentos aplicados, salvaguardados en archivo codificado para su lectura, el mismo que será analizado de forma estadística.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procedimiento y análisis de los datos, en primer lugar, se utilizó ayuda tecnológica como el programa Microsoft EXCELL, con el que se obtuvieron las tabulaciones y los porcentajes de las respuestas obtenidas de las encuestas. El programa SPSS «Statistical Product and Service Solutions» es un conjunto de instrumentos de tratamiento de datos para el examen estadístico, donde se lo utilizó para establecer el coeficiente de correlación entre las variables de gestión clínica y liderazgo, y dado su facilidad de uso, es recomendable para este prototipo de trabajos en los cuales se busca determinar si existe o no correlación entre dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos apreciados en el desarrollo del presente trabajo, primero se requirió el consentimiento informado previo de los usuarios internos y externos que plasmaron su aceptación verbal. Dadas las especificidades del estudio y la legislación vigente, no se requiere la aprobación del comité de

ética: la información del paciente se puede utilizar con fines netamente científicos, con la protección adecuada del derecho a la privacidad. De la misma manera, la ética que es un aspecto fundamental para la siguiente investigación se basa en documentos recopilados con fines científicos que garantizan la originalidad de la investigación, la consideración para la autoría y la publicación con fines puramente académicos.

IV RESULTADOS

En primer lugar se procedió a realizar la prueba de normalidad mediante el Excel y su complemento Análisis de datos, esta herramienta utiliza las funciones de macros estadísticas o técnicas correspondientes para realizar los cálculos y exponer los resultados en una tabla de resultados. En la tabla 1 se indican los resultados obtenidos para las dimensiones de la gestión clínica, y se aprecia que analizando los valores de la curtosis, y del coeficiente de asimetría, dado que en una distribución normal, deben tener valores cercanos o iguales a cero, y los valores obtenidos difieren de esa consideración, se tiene que los datos obtenidos no tienen una repartición normal, y presentan asimetría.

Tabla 1: Prueba de Estadística Descriptiva

Buena		Regular		Mala	
Media	58,000	Media	64,000	Media	28,000
Error típico	3,651	Error típico	5,715	Error típico	3,367
Mediana	58,000	Mediana	63,000	Mediana	31,000
Desviación estándar	7,303	Desviación estándar	11,431	Desviación estándar	6,733
Varianza de la muestra	53,333	Varianza de la muestra	130,667	Varianza de la muestra	45,333
Curtosis	-3,300	Curtosis	-1,649	Curtosis	3,576
Coeficiente de asimetría	0,485	Coeficiente de asimetría	0,386	Coeficiente de asimetría	-1,887
Rango	16,000	Rango	26,000	Rango	14,000
Mínimo	50,000	Mínimo	52,000	Mínimo	18,000
Máximo	66,000	Máximo	78,000	Máximo	32,000
Suma	232,000	Suma	256,000	Suma	112,000
Cuenta	4,000	Cuenta	4,000	Cuenta	4,000
Mayor (1)	66,000	Mayor (1)	78,000	Mayor (1)	32,000
Menor(1)	50,000	Menor(1)	52,000	Menor(1)	18,000

Para poder establecer la relación existente entre el liderazgo y la gestión administrativa, en primer lugar se procedió a realizar la tabulación y análisis de los resultados obtenidos en la evaluación de las dimensiones de la gestión administrativa, y luego la tabulación y análisis de las dimensiones del liderazgo. De los resultados obtenidos, se divisa en la tabla 2 la evaluación de las dimensiones de la gestión administrativa, considerando las dimensiones:

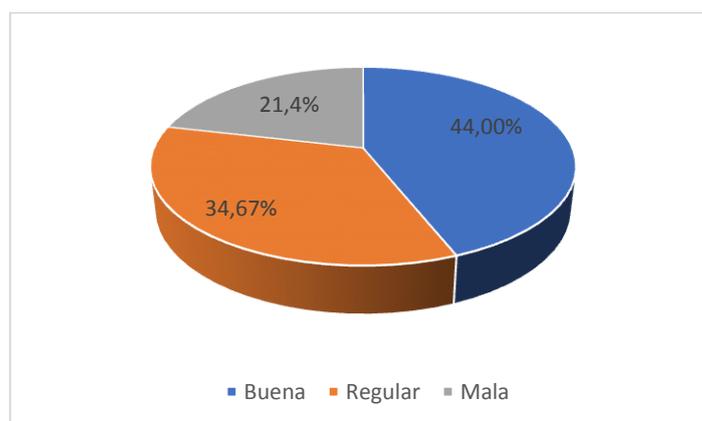
planeación, dirección, control y organización. Los datos corresponden a la información obtenida mediante la aplicación de la encuesta tanto a usuarios internos, como a usuarias externas

Tabla 2. Evaluación de las dimensiones de la gestión administrativa

Variable	Gestión Administrativa							
	Planeación		Dirección		Control		Organización	
Dimensiones	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Buena	66	44	54	36	50	33,3	62	41,3
Regular	52	34,6	78	52	68	45,3	58	38,7
Mala	32	21,4	18	12	32	21,4	30	20
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

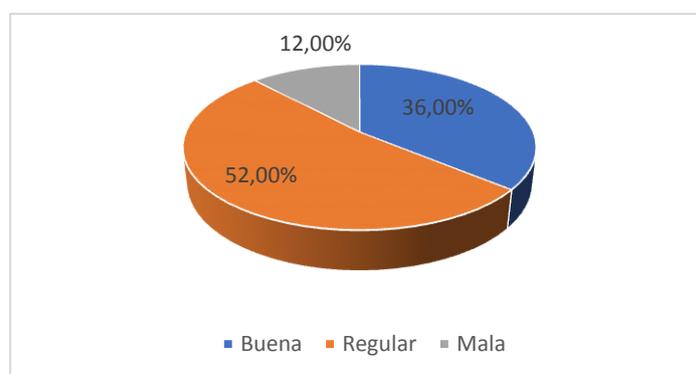
En el caso de la planeación, en la figura 1, se muestra que el 44% de los encuestados mencionan que es buena, seguida del 34,6% que indica que es regular, mientras que el 21,4% mencionaron que es mala. Estos resultados ponen en evidencia que una buena parte de los encuestados consideran que la planeación como parte de la gestión es buena, sin embargo el porcentaje es inferior al 50%, lo que significa que más de la mitad de los informantes consideran que hay deficiencias en esta dimensión, lo cual requiere la atención de los directivos para tomar las medidas correctivas para mejorarla, y de esta manera conseguir una mejor gestión.

Figura 1: Planeación



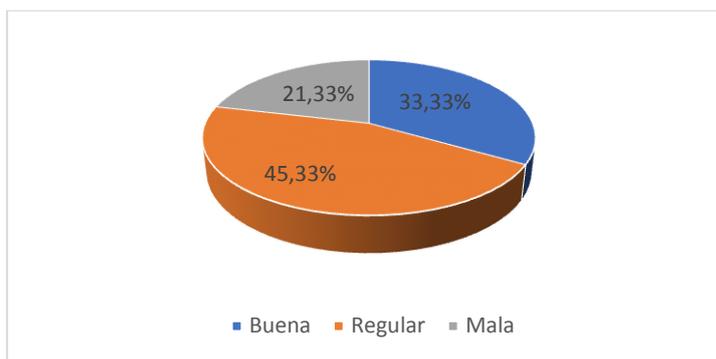
Así mismo en lo que tiene que ver con la dirección, tal como se indica en la figura 2, más de la mitad de los encuestados y que está representado por el 52% indicaron que la labor de dirección es regular, seguido del 36% que lo considera buena, y finalmente el 12 % consideraron que la labor de dirección es mala. Esta dimensión refleja un menor porcentaje de aceptación por parte de los encuestados, lo cual significa que los directivos tienen mucho por hacer para diseñar y establecer estrategias adecuadas, de tal forma que se pueda mejorar la dimensión dirección como parte de la gestión, lo cual repercutirá positivamente tanto en los usuarios internos, así como la calidad de atención a usuarios externos.

Figura 2: Dirección



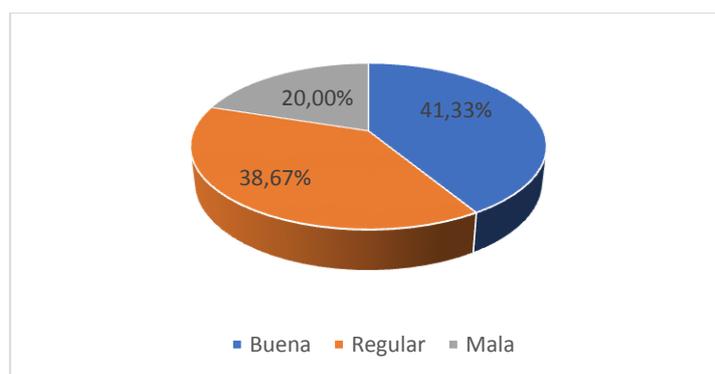
En referente a la dimensión control, de los resultados obtenidos en las encuestas, en la figura 3, se tiene que el 45,3% consideraron como regular la labor desarrollada en esta dimensión, por otra parte, el 33,3% consideraron como buena, y finalmente el 21,4% mencionaron que la gestión en el control es mala. De igual forma se evidencia que más de la mitad de los encuestados indicaron que la dimensión control como parte de la gestión es regular o mala, lo cual indicaría que en esta dimensión, también los directivos deben cambiar sus estrategias para poder mejorarla, de tal forma de que exista mayor coherencia entre los objetivos planteados por la institución y los resultados alcanzados.

Figura 3: Control



Por último, con respecto a la dimensión organización como se muestra en la figura 4, de los resultados obtenidos en las encuestas, se tiene que el 41,3% de los encuestados la consideraron buena, a continuación, el 38,7% la consideraron regular y finalmente el 20% la consideró como mala. Se puede apreciar que como en los casos anteriores, el porcentaje de encuestados que consideran a la dimensión organización como regular y mala, supera el 50%, en este sentido, en la institución se estarían presentando ciertas dificultades en la coordinación de actividades, en la división del trabajo, la integración de funciones y en la línea de mando, lo que repercute negativamente en la gestión.

Figura 4: Organización



Referente a los resultados logrados en la evaluación de las dimensiones del liderazgo, así como se indica en la tabla 3, se consideraron las siguientes dimensiones: características generales del líder, proceso de dirección, estímulo a la excelencia, incentivo al trabajo en equipo, y por último la solución de conflictos. Al igual que para las dimensiones de la gestión, los datos corresponden a la información obtenida mediante la adaptación de la encuesta

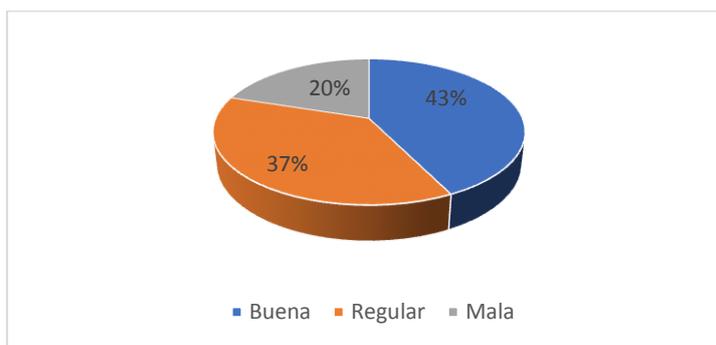
tanto a usuarios internos, como a usuarias externas del servicio de ginecología. En general se observa que en aspecto de liderazgo entre el 40% y 46% de los encuestados consideran como bueno el liderazgo que se ejerce en la institución, sin embargo el porcentaje de encuestados que consideran al liderazgo como regular y malo, está entre el 54% y 60% dependiendo de la dimensión evaluada, y cuyo detalle se indica más adelante.

Tabla 3. Evaluación de las dimensiones del liderazgo

Variable	Liderazgo									
	Dimensiones	Características generales del líder		Proceso de dirección		Estímulo a la excelencia		Estímulo al trabajo en equipo		Solución de conflictos
Escala		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi
Buena	64	43%	60	40%	69	46%	65	43%	64	43%
Regular	56	37%	72	48%	57	38%	58	39%	58	39%
Mala	30	20%	18	12%	24	16%	27	18%	28	19%
Total	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

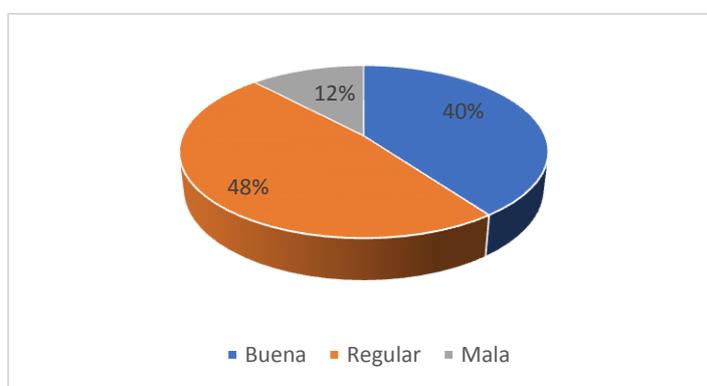
Se observa que, con respecto a la dimensión Características generales del líder, de acuerdo a lo mostrado en la figura 5, el 43% considera como buenas dichas características, seguido del 37% que la considera como regular, y finalmente el 20% que la considera como mala. Esto sería un indicativo de que existirían problemas por parte del líder para tener un visión de conjunto del trabajo y del equipo, así mismo tendría dificultades para fomentar el sentido de pertenencia a la empresa y para proporcionar el impulso para avanzar, y sobre todo tendría que desarrollar estrategias adecuadas para generar confianza y seguridad y esforzarse en conseguir los resultados y marcar los objetivos.

Figura 5: Características del líder



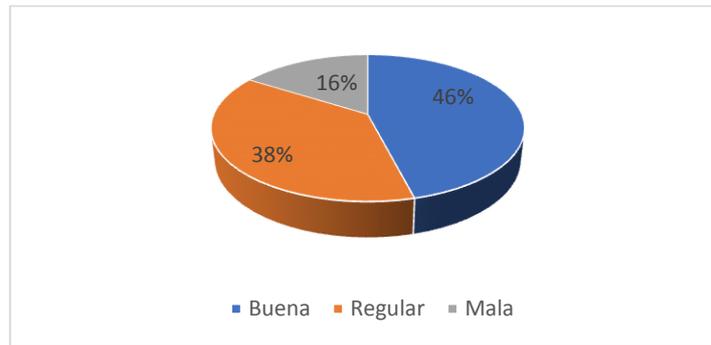
En cuanto a la dimensión proceso de dirección, de los resultados logrados en la encuesta y tal como se muestra en la figura 6, el 40% indican que es bueno, luego el 48% lo consideran como regular, y el 12% lo consideran como mala. De acuerdo con esto, el 60% de los encuestados consideran a esta dimensión como mala o regular. En este sentido, los líderes deberán diseñar e implementar estrategias que logren mejorar esta dimensión del liderazgo, ya que de esa forma se podrá orientar en pro de mejora las actividades que se realizan en el servicio de ginecología de la institución médica, además que permitirá una optimización en el uso de recursos para lograr alcanzar los objetivos y metas propuestos por el personal a cargo de la administración.

Figura 6: Proceso de Dirección



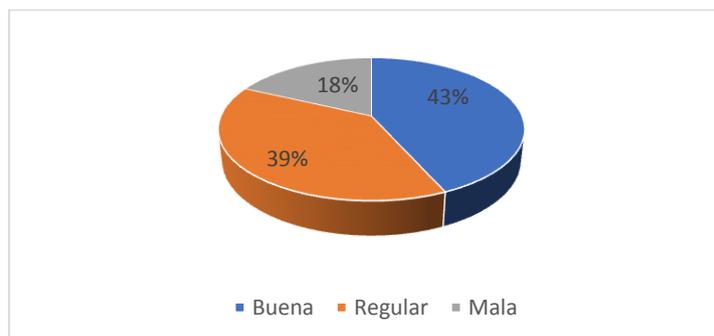
La siguiente dimensión dentro del liderazgo, es el estímulo a la excelencia, y tal como se muestra en la figura 7, y de acuerdo a la encuesta aplicada, el 46% lo consideran como buena, el 38% como regular, y el 16% como mala. A pesar de que casi la mitad de los examinados refieren como buena a esta dimensión, sin embargo, persiste el hecho de que es significativo el porcentaje de personas que lo consideran como regular y mala. Esto implica que podrían existir ciertas dificultades en el proceso de mejoramiento continuo de la institución, es por eso que los directivos deberían preocuparse por diseñar y poner en marcha estrategias de liderazgo que permitan incorporar nuevos conocimientos y nuevas tecnologías en la institución, así como promover la responsabilidad de tal forma de alcanzar la calidad de los servicios dentro de la institución.

Figura 7: Estímulo a la excelencia



En cuanto a la dimensión estímulo al trabajo en equipo de los efectos obtenidos tal como se indica en la figura 8, el 43% lo calificó como buena, seguido del 39% que lo consideró como regular y el 18% restante que lo consideró como mala. Es evidente que en esta dimensión falta mucho por hacer para mejorarla, y dado que 57% lo considera entre regular y mala, se podría evidenciar una serie de dificultades que se estarían dando dentro de la institución, especialmente en la búsqueda de objetivos comunes dentro de la organización, y además en conocer y compartir la misión y visión, lo cual ocasiona problemas para que los usuarios internos se consideren como parte de un verdadero equipo de trabajo.

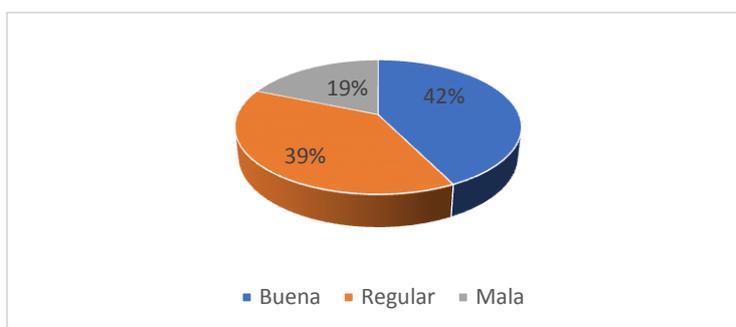
Figura 8: Estímulo al trabajo en equipo



Finalmente, en la dimensión solución de conflictos de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta y tal como se indica en la figura 9, el 43% lo consideró como buena, el 39% como regular y el 19% como mala. Esta dimensión del liderazgo también presenta la misma tendencia que las dimensiones anteriores del liderazgo, en el sentido que más de la mitad de los encuestados la consideran como regular o mala. Sin lugar a duda, esto se

convierte en un verdadero reto para los líderes y directivos de la institución, ya que pondría en evidencia la posible existencia de conflictos dentro de la institución que no son adecuadamente resueltos por la persona que ejerce de líder.

Figura 9: Solución de conflictos



Para hallar el coeficiente de relación entre los variables liderazgo y gestión clínica, se empleó el software estadístico SPSS de IBM. En la tabla 3, se puede divisar que las variables: liderazgo y gestión clínica presentaron una relación positiva, y dado que el valor obtenido es de 0,527, se trata de una relación moderada, y tiene una significancia estadística del $p < 0,01$. Como el índice de relación es positivo, significa que el aumento de la una variable en este caso liderazgo, conduce al aumento de la otra variable que para la presente investigación sería la gestión clínica, con lo que se acepta la hipótesis alterna, en este caso: el liderazgo ejercido influye directamente en los resultados de la gestión clínica, por lo tanto con un buen liderazgo, se van a conseguir buenos resultados en la gestión clínica en Nova Salud, lo cual repercute de manera positiva en la atención a las pacientes dentro del área de ginecología.

Tabla 4. Índice de correlación del nivel de gestión clínica administrativa y el liderazgo

	Liderazgo		Gestión clínica
Rho de Spearman		Coeficiente de relación	0,527*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

Nota: *La relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

En cuanto al enlace existente entre el liderazgo y la variable planeación en un servicio de ginecología de Latacunga, así mismo se utilizó el software estadístico SPSS de IBM. En la tabla 4, se puede divisar que ambas variables:

liderazgo y planeación, presentaron una relación positiva, y dado que el valor obtenido es de 0,586, se trata de una relación moderada, y tiene una significancia estadística del $p < 0,01$. Como el índice de relación es positivo, significa que el aumento de la una variable en este caso liderazgo, conduce al aumento de la otra variable que para la presente investigación sería la variable planeación, con lo que se acepta la hipótesis alterna, en este caso: el liderazgo ejercido influye directamente en los resultados de la planeación.

Tabla 5. Índice de correlación de la variable planeación y el liderazgo

			Planeación
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de relación	0,586*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

Nota: *La relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

En cuanto a la relación existente entre liderazgo y la variable organización, así mismo se usó el software estadístico SPSS de IBM. En la tabla 5, se puede observar que ambas variables: liderazgo y organización, presentaron una relación positiva, y dado que el valor obtenido es de 0,532, se trata de una relación moderada, y tiene una significancia estadística del $p < 0,01$. Como el índice de relación es positivo, significa que el aumento de la una variable en este caso liderazgo, conduce al aumento de la otra variable en este caso la variable planeación, con lo que se acepta la hipótesis alterna, en este caso: el liderazgo ejercido influye directamente en los resultados de la variable organización.

Tabla 6: Índice de correlación de la variable organización y el liderazgo

			Planeación
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de relación	0,532*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

Nota: *La relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Por otra parte, en cuanto a la relación existente entre liderazgo y las variables dirección y control, mediante el software estadístico SPSS de IBM se procedió a calcular el coeficiente de correlación. En la tabla 6, puede observarse que las variables: liderazgo y dirección y control, presentaron una relación positiva, y

dato que el valor obtenido es de 0,575, se trata de una relación moderada, y tiene una significancia estadística del $p < 0,01$. Como el índice de relación es positivo, significa que el aumento de la una variable en este caso liderazgo, conduce al aumento de las otras variables en este caso las variables dirección y control, con lo que se acepta la hipótesis alterna, en este caso: el liderazgo ejercido influye directamente en los resultados de las variables dirección y control.

Tabla 7: Índice de correlación de las variables dirección y control y el liderazgo

		Planeación	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de relación	0,575*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

Nota: *La relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigativo, fue enfocado a establecer la relación entre las variables: liderazgo y gestión clínica del servicio de ginecología de la clínica de especialidades Nova Salud de la ciudad de Latacunga en el año 2022. Como se observó en el apartado anterior, existe una relación moderada entre ambas variables, y obviamente los niveles de significancia estadística han hecho que se acepte la hipótesis alterna, es decir que existe una relación entre ambas variables, por lo que un buen liderazgo asegura también una buena gestión por parte de los directivos y dirección médica. Al desglosar las dimensiones de la gestión clínica, se tiene que en el caso de la dimensión planeación, y la dimensión liderazgo, el coeficiente de relación fue mayor, con un valor de 0,586, seguido luego de las dimensiones dirección, control y liderazgo con un coeficiente de relación de 0,575, y finalmente las dimensiones organización y liderazgo con un coeficiente de relación de 0,532. En los tres casos, se obtuvo una relación positiva moderada entre las dimensiones mencionadas y el liderazgo, lo cual corrobora lo mencionado al inicio, indicando la importancia de manejar dicho liderazgo en todos los aspectos de la organización, con miras a tener un mayor nivel en la gestión clínica, lo que nos dará como resultado la eficiencia y eficacia del manejo de recursos en dicha gestión.

Estos resultados obtenidos coinciden con lo afirmado por Castillo et al. (2019), en un estudio realizado en trabajadores de las casas de salud que conforman una micro red de la ciudad de Huaraz, Perú, en el cual los resultados tuvieron una correlación positiva moderada de 0,644 entre el clima organizacional y el liderazgo, llegando a la conclusión que si el liderazgo es alto, entonces, el ambiente organizacional también será alto o saludable para los usuarios internos; y, si el liderazgo es bajo, el clima organizacional tendrá una tendencia a ser bajo o no saludable. Así mismo, la correlación positiva media entre el liderazgo y el ambiente organizacional, indicaría que al aumentar el liderazgo también aumentaría el tipo de clima organizacional saludable. El liderazgo influye en el clima organizacional, puesto que un buen líder está en la capacidad de reconocer las necesidades de sus subalternos y, en base a ello, puede establecer estrategias para llegar a satisfacer dichas necesidades, de tal

forma de cumplir con los objetivos y metas propuestos, con la intención de alcanzar los estándares de calidad como prestadores externos del Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Este tipo de liderazgo incentiva a los usuarios internos a realizar actividades positivas que ayudaran a perfeccionar el clima organizacional y por ende mejorar la atención a sus usuarios externos (Castillo et al., 2019), los mismos que mostraran su satisfacción de la prestación por parte del personal hospitalario, siendo esta la finalidad en cuanto a calidad en servicios de salud.

Así mismo, Castillo et al. (2019), indican que existe relación entre liderazgo y gestión clínica organizacional, lo cual es un indicativo a que, con un adecuado liderazgo, los usuarios internos o trabajadores se involucrarían con mayor compromiso en sus puestos de trabajo, lo cual a su vez mejoraría el clima organizacional y con ello se conseguiría el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, favoreciendo la gestión. La situación cambia cuando no existe un adecuado liderazgo, por ejemplo con un liderazgo autoritario, se presenta en los usuarios internos desmotivación en el trabajo, ya que no se da un ambiente participativo, en donde ellos puedan contribuir a mejorar la gestión, y a su vez la atención a los usuarios externos (Castillo et al.; 2019). Entonces los estilos de liderazgo influyen en el clima organizacional y en la gestión tal como lo menciona Serrano y Portalanza (2015).

Por otra parte los resultados obtenidos, también guarda ciertas similitudes con otros trabajos, como en el caso de Ocampos y Valencia (Perú, 2017), cuyo trabajo fue «Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD-Tumbes, 2016», y tuvo como objetivo establecer el nexo entre la gestión administrativa y la calidad del servicio; fue un estudio aplicado, descriptivo no experimental; su muestra fue calculada probabilísticamente a partir de una población de 76 usuarios internos de la red asistencial ESSALUD, quedando conformada por 39 personas; la variable gestión administrativa tuvo como dimensiones: planificación, organización, dirección y control; de los resultados obtenidos en el caso de las dimensiones planificación, organización y dirección se tuvo una relación directa moderada con respecto a la calidad del servicio, mientras que la dimensión control tuvo una relación directa baja. En conclusión analizando todas las dimensiones en conjunto, se pudo comprobar

la existencia de una relación directa moderada entre la Gestión Administrativa y la Calidad del Servicio desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial EsSalud Tumbes, 2016.

Referente a lo que tiene que ver con la gestión y tomando en cuenta las diferentes dimensiones de esta variable, en general la percepción de que se tiene una buena gestión en la clínica está un poco por debajo del 50%, siendo en la dimensión dirección en donde casi un poco más de la mitad de los encuestados percibe como regular, lo que podría poner en evidencia una falta de promoción de la acción y dinamismo entre los elementos que conforman la institución, afectando directamente con las actividades, la puesta en marcha y la disposición total de los recursos humanos de la institución de salud (Chiavenato, 2012). También afectaría el desempeño de los trabajadores o usuarios internos, por cuanto sin una buena dirección, tendrían dificultades para conseguir la satisfacción de las necesidades que se les presenta día a día, y a la vez también se les haría difícil orientar todas sus capacidades, habilidades y destrezas en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales que han sido trazadas por los directivos (Gómez, 2018).

Otra de las dimensiones en las cuales casi la mitad de los encuestados manifestaron que es regular, fue la dimensión control, lo que de acuerdo con Contreras y Ramírez (2021), podría evidenciar una insuficiencia en la gestión basada en objetivos, lo que traería como consecuencia una desvinculación entre lo programado y lo realizado, dándose también una falta de flujo en la información que sirve como una realimentación en el momento de la toma de decisiones, lo cual puede afectar finalmente a la atención al usuario externo. Para Lunkes et al. (2018), un centro de atención de salud puede disponer de una estructura organizacional adecuada, y además buenos planes de trabajo, pero sin un adecuado control, no se podrá recabar información si las actividades y hechos no se están dando de acuerdo a los objetivos institucionales (Lunkes, Naranjo, & López, 2018). Con respecto a esto, Castro (2017), menciona que un óptimo control de la información se hace muy importante e imprescindible, para obtener eficiencia tanto en la ejecución de actividades, como en la autonomía en el trabajo que se realiza y en la

coordinación que se debe dar en forma permanente en la prestación de servicios médicos.

La situación con respecto a la gestión clínica coincide con Hernández et al. (2021), quienes mencionan que en la institución de salud pública del estudio en México, existe un nivel de clima organizacional regular, en donde las decisiones que llegan a tomar los directivos no siempre son las más adecuadas, debido a una serie de factores como el manejo de un estilo de liderazgo inadecuado, la personalidad, poca experiencia en gestión organizacional, entre otros aspectos, lo que afecta la relación laboral y los resultados esperados. Ante esto, es de suma importancia la instalación de estrategias por parte de los directivos con el fin de mejorar el flujo e intercambio de información con sus subordinados y, sobre todo, que les faciliten a éstos su participación de manera más precisa en la toma de decisiones de la organización, y esto se consigue ejerciendo un liderazgo transformador (Hernández et al.; 2021).

Por otra parte Pillay (2017), indica que:

En los servicios de salud, la autogestión, la planificación, control y capacidad de liderazgo en relación con su capacidad para ofrecer servicios de salud, apunta que a pesar que los directivos son capaces de planificar y prever el camino a seguir y crear un entorno favorable para ellos y su personal, la falta de capacidad de ejecución debe conducir en el futuro en programas de desarrollo de la gestión y la formación en programas dirigidos a los directivos por ejemplo en temas de habilidades de liderazgo unido a habilidades de gestión para favorecer la planificación estratégica y la toma de decisiones efectivas como competencia fundamental de los líderes de procesos. (pág. 2)

Dentro de las habilidades de liderazgo que se deben considerar para mejorar la gestión, Contreras y Ramírez (2021), mencionan que el líder debe ser una persona crítica, creativa e innovadora, y además debe concentrarse en identificar y prever los problemas antes de que se produzcan y además actuar de manera oportuna antes de que se originen las consecuencias. También consideran que el líder se constituye en el diseñador de una estrategia sólida, la cual debe tener una visión definida y además compartida, con una alta

capacidad para influir positivamente sobre los demás, y ser reconocido como un agente de cambio positivo en las instituciones en donde se desenvuelve su labor. (Contreras & Ramirez, 2021). En ese sentido, los directivos de la clínica deberán tomar muy en cuenta un programa de capacitación en liderazgo, puesto que el mismo no nace con la persona, sino que el liderazgo puede aprenderse y consolidarse constantemente en el tiempo. También hay que tomar en cuenta que los sistemas de salud necesitan líderes flexibles, proactivos, prospectivos y de calidad humana que tengan una gran capacidad de flexibilidad y adaptabilidad para adecuarse a las exigencias del medio. “Sin duda alguna, la habilidad de liderar y administrar deberían ser habilidades enseñadas, adquiridas y perfeccionadas durante la formación profesional, desde el pregrado hasta el posgrado” (Contreras & Ramirez, 2021).

Un aspecto que hay que también mencionar es el hecho que de todas las dimensiones consideradas dentro del liderazgo, en las dimensiones: Características del líder, incentivo a la excelencia, estímulo al trabajo en equipo y solución de conflictos, la apreciación que se tuvo por parte de los encuestados es que el liderazgo en estas dimensiones es bueno, sin embargo, en la dimensión proceso de dirección se obtuvieron resultados en los cuales casi la mitad de los encuestados refieren que el empleo de esta dimensión es regular, lo cual sería un indicativo de que existen ciertos problemas en la forma de orientar en carácter adecuado todas las actividades dentro de la institución de salud, así mismo podrían presentarse ciertas dificultades en la formulación de los objetivos y también en la identificación de las metas que se desean alcanzar, los medios y recursos para la ejecución de los objetivos y metas de la estructura institucional (Naranjo et al., 2017).

Por último, los resultados evidencian que a nivel general la percepción de las personas encuestadas sobre el liderazgo y la gestión clínica es regular con tendencias a ser buena, y esto es un indicativo de que los directivos deberán tomar acciones correctivas adecuadas, y dentro de esas medidas esta la capacitación constante en buenas prácticas administrativas, ya que la formación de líderes es un aspecto importante en todo tipo de organización, puesto que el hecho de contar con un equipo de personas que cumplan a cabalidad sus funciones, y que además trabajen en equipo, permitirá obtener

excelentes resultados en la asistencia de servicios de salud, haciendo que a su vez los usuarios externos se sientan completamente satisfechos con los servicios brindados y utilizados considerando que esa casa de salud siempre será a la que regresaran de ser necesario. Hay que tomar en cuenta que la falta de liderazgo, trae como consecuencia que los colaboradores no se identifiquen plenamente con su líder, y no exista el vínculo de confianza para poder sugerir alguna alternativa de cambio en beneficio institucional o en el manejo de los pacientes provocando que el entorno laboral se convierta en un medio incomodo lo que a su vez ocasiona en los colaboradores, una total desmotivación para alcanzar las metas y objetivos propuestos lo cual no está en correspondencia con los estándares de calidad, y también suele darse en ciertas ocasiones un rechazo hacia los líderes y directivos, afectando de esta manera la calidad de la gestión clínica, el ambiente laboral y por ende la calidad en la atención que ofrece la institución como prestador de salud (Contreras & Ramirez, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Al hallarse una relación positiva entre las variables liderazgo y gestión clínica, con un índice de relación de 0,527, por lo que para tener buenos resultados en la gestión, se requiere de un buen liderazgo por parte de los directivos responsables de dicho servicio, ya que las cualidades de un buen líder va a permitir optimizar los procesos de gestión, a través de la implementación de cambios internos necesarios para lograr la excelencia en la prestación de servicios de salud, y de esta manera satisfacer las necesidades de los pacientes y de los profesionales de la salud involucrados.

Existe una relación positiva entre el liderazgo y la variable planeación, con índice de relación de 0,586, de tal forma que con un buen liderazgo, se podrá determinar adecuadamente el camino que debe seguir las instituciones de salud con el fin de alcanzar las metas previstas, tomando en cuenta una serie de factores como los cambios, necesidades y demandas de su entorno; del mismo modo, facilitará la toma de decisiones al interior de las organizaciones.

Existe relación positiva entre el liderazgo y la variable organización con índice de relación de 0,532, lo que quiere decir que con un buen liderazgo, se va a conseguir una mejor coordinación de labores entre los diferentes niveles organizativos, con el propósito de lograr el cumplimiento de objetivos comunes, también se optimizará la división del trabajo, la integración de funciones, la línea de mando, las normas y procedimientos a seguir y el sistema de estímulos y sanciones.

Existe una relación positiva entre el liderazgo y las variables dirección y control, con un índice de relación de 0,575, con lo que al mejorar el liderazgo, también se mejorará el control de la información con lo que se conseguirá una mayor eficiencia tanto en la ejecución de actividades, como en la autonomía en el trabajo que se realiza y en la coordinación que se debe dar en forma permanente en la prestación de servicios médicos, además permitirá orientar adecuadamente las capacidades, habilidades y destrezas de los trabajadores, en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales que han sido trazadas por los directivos.

VII RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer el liderazgo a todo nivel en la clínica Nova Salud, para esto, la formación de nuevos líderes debe convertirse en una política institucional, y de esa forma conseguir excelentes resultados en la gestión, lo cual involucra también que los usuarios externos se sientan satisfechos con los servicios brindados por la institución. Es por eso que debe existir un verdadero compromiso institucional entre todos los involucrados en la prestación de servicios de la salud, para ir desarrollando cualidades de liderazgo, que permita alcanzar niveles de aceptación altos en lo que es la gestión lo cual traerá consigo una mejora notable de la atención a los usuarios externos, y a la vez los usuarios internos se sientan motivados para dar lo mejor de sí mismos en su labor diaria.

Se debe capacitar a todas las personas involucradas dentro de la gestión de la institución sobre planeación y la manera de como el liderazgo puede influir positivamente en dicha dimensión, ya que de esta forma se podrá trazar el camino que deberá seguir la institución con el propósito de lograr cumplir los objetivos y metas previstas al inicio de la gestión, y que también se constituirá en una herramienta útil para la toma de decisiones al interior de la institución por parte de los directivos.

Se deben realizar capacitaciones dentro del liderazgo en temas relacionados con la organización dentro de la institución, con lo que se conseguirá una optimización de la división del trabajo, de la línea de mando, contribuyendo de esta manera a mejorar el ambiente de trabajo, de tal manera que mejore la atención al usuario externo.

Otro aspecto importante a ser considerado por el liderazgo, son las dimensiones dirección y control, dentro de la gestión, por lo que una capacitación en estas dimensiones contribuirá en alcanzar un mayor grado de eficiencia en la coordinación y ejecución de actividades dentro de la prestación de servicios médicos en la institución, con lo que se logrará un mejor cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

Aguilar, S. (2018). *Liderazgo y trabajo en equipo que permite un servicio de calidad en el área administrativa del Hospital "Jaime Roldós Aguilera" del cantón Ventanas*. Obtenido de

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2144/Santa%20tesis%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aguirre, M. (2003). *La formación del médico*. Obtenido de

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/1623>

ALFadhlah, T., & Elamir, H. (2019). *Explorando estilos de liderazgo en hospitales gubernamentales en Kuwait*. Obtenido de

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31298083/>

Ayuso, D., & González, M. (2013). Liderazgo Sanitario. En D. Ayuso, & I. Herrera, *El Liderazgo en los entornos sanitarios. Formas de Gestión*. (págs. 2-5). México: Díaz de Santos.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Prentice Hall.

Bravo, B. (2022). *Las 5 dimensiones del liderazgo*. Obtenido de

<https://libretadeapuntes.com/las-5-dimensiones-del-liderazgo/>

Britt, T., Davison, J., Bliese, P., & Castro, C. (2004). *How Leaders Can Influence the Impact That Stressors Have on Soldiers*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/8419743_How_Leaders_Can_Influence_the_Impact_That_Stressors_Have_on_Soldiers

Byram, D. (2002). *Liderazgo: una habilidad, no un rol*. Obtenido de

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11276659/>

Caicedo, C., & Gómez, A. (2016). *Planeación en el sector de salud: divulgando conceptos esenciales*. Obtenido de

<https://www.risaralda.gov.co/descargar.php?idFile=12424>

Carrada, T. (2018). *Liderazgo médico en sistemas de salud. Diseño de un nuevo modelo de gestión*. Obtenido de

<https://www.medigraphic.com/pdfs/patol/pt-2003/pt033d.pdf>

Castañeda, O. (2015). *El papel del liderazgo en la gestión médica*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-familiar-223-articulo-el-papel-del-liderazgo-gestion-S1405887116300359>

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, V., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004

Castro, A. (2017). *La administración y sus procesos recurrentes*. Bogotá: Argos.

Castro, G., & Noguera, A. (2022). *Estilos de dirección en el sector salud en Colombia*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232022000200136&script=sci_arttext&tlng=es

Chiavenato, I. (2012). *Administración del recurso humano*. México: Mc Graw Hill.

Clark, J., Spurgeon, P., & Hamilton, P. (2018). *Medical professionalism: leadership competency—an essential ingredient*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/275662191_The_medical_leadership_challenge_in_healthcare_is_an_identity_challenge

Clay-Williams, R., Ludlow, K., Testa, L., Li, Z., & Braithwaite, J. (2017). *Medical leadership, a systematic narrative review: do hospitals and healthcare organisations perform better when led by doctors?* Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28947438/>

Collins, E., Owen, P., Digan, J., & Dunn, F. (2019). *Applying transformational leadership in nursing practice*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/?term=transformational+leadership>

Contreras, N., & Ramirez, M. (2021). *Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2444-054X2020000400526&script=sci_arttext

Coord Consultores. (2020). *Gestión y Liderazgo: Entendiendo las Diferencias*. Obtenido de <https://www.bcoord.cl/post/gesti%C3%B3n-y-liderazgo-entendiendo-las-diferencias#:~:text=El%20liderazgo%20inspira%20el%20cambio,en%20juego%20una%20gesti%C3%B3n%20s%C3%B3lida>.

Covey, R. (2016). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva : la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa.*-. Buenos Aires: Paidós.

Escamilla, M. (2019). *Diseño no experimental*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

Friedman, S., & MT., R. (2018). *Where Hospital Boards Often Fail: Auditing Leadership Performance*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29517525/>

Gómez, R. (2018). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Obtenido de http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000100007&script=sci_abstract&tlng=es

Gray, M., Chana, N., & Kanani, N. (2017). *Leadership of population healthcare*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28730925/>

Hernández, J. (2017). *Metodología Científica*. Obtenido de http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf

Hernández, T., Ávila, D., & Polo, S. (2021). *Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010

Horwitz, N. (2004). *El cambio de la práctica médica. Desafíos psicosociales para la profesión*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000600015

- Jønsson, T., Unterrainer, C., Jeppesen, H., & Jain, A. (2017). *Measuring distributed leadership agency in a hospital context*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27681024/>
- Lo, D., McKimm, J., & Till, A. (2019). *Transformational leadership: is this still relevant to clinical leaders?* Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29894243/>
- Lunkes, G., Naranjo, D., & López, E. (2018). *Management Control Systems and Clinical Experience of Managers in Public Hospitals*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29673192/>
- Maldonado, M. (2022). *Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94349>
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). *Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28150910/>
- McLaughlin-Davis, M. (2019). *The Practice of Hospital Case Management: A White Paper: Hospital Case Management: Past, Present and Future*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31580294/>
- Nair, S., & Thomas, K. (2020). *Relación entre el apoyo al liderazgo y la excelencia operativa en el sector de la atención de la salud: un estudio de los gerentes de atención de la salud de la India*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32229102/>
- Naranjo, C., Paz, A., & Marín, S. (2017). *Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud(IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243060006.pdf>
- Narváez, A. (2005). *Habilidades clínicas en la formación del Médico General*. Obtenido de <https://revistas.unicauca.edu.co/index.php/rfcs/article/view/953>

Ocampos, L., & Valencia, S. (2017). *Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD - Tumbes 2016*.

Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/88>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Pearson, N. (2020). *Transformational Leadership Principles and Tactics for the Nurse Executive to Shift Nursing Culture*. Obtenido de

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32068623/>

Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

Peiró, S., & del Llano, J. (2018). *Diccionario de Gestión Sanitaria para Médicos*. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/1c0s1x5>

Pérez, J., & Tejedor, M. (2018). *Gestión clínica: Conceptos y metodología de aplicación*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/288934220_Gestion_clinica_Conceptos_y_metodologia_de_aplicacion

Pihlainen, V., Kivinen, T., & Lammintakanen, J. (2019). *Experts' perceptions of management and leadership competence in Finnish hospitals in 2030*.

Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30945600/>

Pillay, R. (2017). *The skills gap in nursing management in the South African public health sector*. Obtenido de

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21732972/>

Pinzón, O. (2015). *Liderazgo en los servicios de salud*. Obtenido de Ciencia y Salud virtual:

<https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/413/347>

Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en la atención primaria de salud*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33165409/>

Richards, A. (2020). *Exploring the benefits and limitations of transactional leadership in healthcare*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33089675/>

Rivera, C. (2018). *Dimensión de la organización hospitalaria*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ChristianRivera/dimension-de-la-organizacion-hospitalaria>

Robbins, B., & Davidhizar, R. (2020). *Transformational Leadership in Health Care Today*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32701607/>

Roncancio, G. (2019). *¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve?* . Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>.

Saez, F. (2017). *Gestión clínica: ¿la amenaza fantasma?* Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-general-familia-edicion-digital--231-articulo-gestion-clinica-la-amenaza-fantasma-S1889543316300202>

Santalo, O., Farano, J., Igwe, J., & Deyhim, N. (2020). *Survey of health-system pharmacy administration and leadership residencies*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32025708/>

Serrano, B., & Portalanza, C. (2015). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. . Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>

Shipton, H., Armstrong, C., West, M., & Dawson, J. (2018). *The impact of leadership and quality climate on hospital performance*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18786932/>

Silver, R. (2017). *Healthcare leadership's diversity paradox*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28128043/>

Tasi, M., Keswani, A., & Bozic, K. (2019). *Does physician leadership affect hospital quality, operational efficiency, and financial performance?* Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28700509/>

Thude, B., Thomsen, S., Stenager, E., & Hollnagel, E. (2017). *Dual leadership in a hospital practice*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28128047/>

Toussaint, J. (2013). *A Management, Leadership, and Board Road Map to Transforming Care*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23540041/>

Vallejo, N. (2019). *El liderazgo clínico ante el futuro y el reto de la transformación de las organizaciones sanitarias*. Obtenido de <https://medicinainternaaltovalor.fesemi.org/colaboraciones/el-liderazgo-clinico-ante-el-futuro-y-el-reto-de-la-transformacion-de-las-organizaciones-sanitarias/>

Veranes, I., & Peñalver, A. (2021). *Instrumento para medir el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4452352010/4452352010.pdf>

ANEXO 1

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo	es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. unas de otras. Se relaciona de manera muy estrecha con el cambio y con la transformación personal y colectiva (Byram, 2002).	Contienen información relevante acerca de ciertos atributos y características del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Características generales del líder • Proceso de dirección • Estímulo a la excelencia • Estímulo al trabajo en equipo • Solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas dirigidas a evaluar las características generales del líder • Preguntas dirigidas a evaluar el proceso de dirección. • Preguntas dirigidas a evaluar estímulo a los empleados. • Preguntas dirigidas a evaluar el estímulo al trabajo en equipo. • Preguntas dirigidas a evaluar la facilidad para solucionar conflictos. 	Nunca (0) Pocas veces (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
Gestión clínica: Satisfacción del usuario	Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Se trata de siempre escoger las acciones en función del resultado que se espera obtener de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos. (Chiavenato, 2011)	Actividades que la clínica Nova Salud requiere para cumplir sus objetivos institucionales; estas acciones se miden por medio de la planeación, dirección y control.	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de gestión • Recursos • Comportamiento directivo • Evaluación de actividades 	Nunca (0) Pocas veces (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

ANEXO 2.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. DATOS GENERALES

1.1. Código: _____

1.2. Género: _____ Edad: _____

• Instrucciones

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la forma como desempeña sus funciones la gestión administrativa en la clínica Nova Salud. De las preguntas planteadas le solicitamos marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

No		0	1	2	3	4
1	Considera usted, ¿La gestión en la clínica Nova Salud es adecuada?					
2	Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?					
3	Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?					
4	¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?					
5	¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?					
6	Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?					
7	¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?					
8	¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?					
9	¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?					
10	¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?					
11	¿El órgano directo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?					
12	¿El órgano directo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?					
13	Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?					
14	¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?					
15	¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?					

ANEXO 3: Validez del instrumento de recolección de datos**GRADOS Y TÍTULOS DEL EXPERTO I****Nombres: GUERRA ZAMBRANO AUGUSTA NATALY**

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1019-14-1263096
Institución de origen	Universidad Nacional de Chimborazo
Institución que reconoce	
Título	.Médico General
Fecha de registro	2014-02-03
Tipo	Nacional
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel

Número de registro	7241138271
Institución de origen	Universidad Internacional de la Rioja
Institución que reconoce	
Título	Máster Universitario en Gestión de la seguridad clínica del paciente y calidad de la atención sanitaria
Fecha de registro	2019-01-15
Tipo	Extranjera
Observaciones	

Validez del instrumento de recolección de datos Experto I

ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Considera usted, ¿La gestión en la clínica NovaSalud es adecuada?	X		X		X	
Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?	X		X		X	
Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?	X		X		X	
¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?	X		X		X	
¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?	X		X		X	
Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?	X		X		X	
¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?	X		X		X	
¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?	X		X		X	
¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?	X		X		X	
¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?	X		X		X	
¿El órgano directivo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?	X		X		X	
¿El órgano directivo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?	X		X		X	
Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?	X		X		X	
¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?	X		X		X	
¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?	X		X		X	

Firma: _____

Cédula: _____

0502802186

GRADOS Y TÍTULOS DEL EXPERTO II

Nombres: JARRÍN VALENCIA EDMUNDO DAMIÁN

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1005-15-1334080
Institución de origen	Universidad Central del Ecuador
Institución que reconoce	
Título	.Médico
Fecha de registro	2015-01-23
Tipo	Nacional
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel

Número de registro	1031-2016-1960241
Institución de origen	Universidad Técnica Particular de Loja
Institución que reconoce	
Título	Magister en Gerencia en Salud para el desarrollo local
Fecha de registro	2018-05-21
Tipo	Nacional
Observaciones	

Validez del instrumento de recolección de datos Experto II

ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Considera usted, ¿La gestión en la clínica NovaSalud es adecuada?	X		✓		X	
Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?	X		✓		✓	
Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?	X		✓		✓	
¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?	X		✓		✓	
¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?	X		✓		✓	
Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?	X		✓		X	
¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?	X		✓		X	
¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?	X		✓		X	
¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?	X		✓		X	
¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?	X		✓		✓	
¿El órgano directivo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?	X		✓		✓	
¿El órgano directivo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?	X		✓		✓	
Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?	X		✓		✓	
¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?	X		✓		✓	
¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?	X		✓		✓	

Firma:  _____

Cédula: 1002334331 _____

GRADOS Y TÍTULOS DEL EXPERTO III

Nombres: ÁLVAREZ LEÓN ROBERT ENRIQUE

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1005-03-453798
Institución de origen	Universidad Central del Ecuador
Institución que reconoce	
Título	Doctor en Medicina y Cirugía
Fecha de registro	2003-10-22
Tipo	Nacional
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel

Número de registro	1521187099
Institución de origen	Universidad Andrés Bello
Institución que reconoce	
Título	Magister Internacional (MBA) en Gestión de Instituciones de Salud
Fecha de registro	2021-10-12
Tipo	Extranjera
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel

Número de registro	1040-15-86070004
Institución de origen	Universidad de las Américas
Institución que reconoce	
Título	Especialista en Administración de Instituciones de Salud
Fecha de registro	2015-10-16
Tipo	Nacional
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel

Número de registro	1008-06-644781
Institución de origen	Universidad Nacional de Loja
Institución que reconoce	
Título	Especialista en Ginecología y Obstetricia
Fecha de registro	2006-01-26
Tipo	Nacional
Observaciones	

Validez del instrumento de recolección de datos Experto III

ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Considera usted, ¿La gestión en la clínica NovaSalud es adecuada?	X		X		X	
Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?	X		X		X	
Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?	X		X		X	
¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?	X		X		X	
¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?	X		X		X	
Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?	X		X		X	
¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?	X		X		X	
¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?	X		X		X	
¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?	X		X		X	
¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?	X		X		X	
¿El órgano directivo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?	X		X		X	
¿El órgano directivo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?	X		X		X	
Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?	X		X		X	
¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?	X		X		X	
¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?	X		X		X	

Firma:  _____

Cédula: 0501316277

GRADOS Y TÍTULOS DEL EXPERTO IV

Nombres: SÁNCHEZ AMI SEGUNDO EDUARDO

Título(s) de cuarto nivel

Número de registro	1005-2021-2380531
Institución de origen	Universidad Regional Autónoma de los Andes
Institución que reconoce	
Título	Diploma Superior en Administración de los servicios de salud
Fecha de registro	2021-11-18
Tipo	Nacional
Observaciones	

Validez del instrumento de recolección de datos Experto IV

ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Considera usted, ¿La gestión en la clínica NovaSalud es adecuada?	X		X		X	
Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?	X		X		X	
Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?	X		X		X	
¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?	X		X		X	
¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?	X		X		X	
Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?	X		X		X	
¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?	X		X		X	
¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?	X		X		X	
¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?	X		X		X	
¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?	X		X		X	
¿El órgano directivo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?	X		X		X	
¿El órgano directivo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?	X		X		X	
Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?	X		X		X	
¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?	X		X		X	
¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?	X		X		X	

Firma: 

Cédula: 0501030761

ANEXO 4



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022.

Investigador: Dr. Sánchez Sola, Holguer Ricardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022”, cuyo objetivo es determinar la relación entre liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022, Esta investigación es desarrollada por el estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, Perú, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con la aceptación de la Clínica Nova Salud de la ciudad de Latacunga, Ecuador.

En la actualidad es muy importante conocer la relación que pueda existir entre el tipo de liderazgo ejercido en el servicio de ginecología y la gestión clínica, esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, se considera importante conocer los resultados de cómo perciben esto los usuarios tanto internos como externos. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias para mejorar ambos aspectos, de tal forma de conseguir la satisfacción plena de las usuarias externas que acuden a la clínica.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales como su edad y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de espera de la Clínica Nova Salud. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Sánchez Sola, Holguer Ricardo, email: hrsanchezs@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vélez Sancarranco Miguel Alberto, email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

Nombre del investigador: Sánchez Sola, Holguer Ricardo

Firma:

ANEXO 5

ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



Latacunga 2 de septiembre de 2022

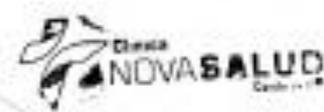
Por medio de la presente Clínica Nova Salud, me permito notificar la **ACEPTACIÓN** para la realización del proyecto de investigación y tesis con el tema. Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022, a llevarse a cabo por el Dr. Holguer Ricardo Sánchez Sola con número de cédula de identidad 050321476-9, estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión de los servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo sede Piura-Perú.

Por otro lado, Clínica Nova Salud en base al artículo 208 de la ley Orgánica de Salud, de manera expresa ordena que:

"La investigación científica tecnológica en salud será regulada y controlada por la autoridad sanitaria nacional, en coordinación con los organismos competentes, con sujeción a principios bioéticos y de derechos, previo consentimiento informado y por escrito, respetando la confidencialidad."

Esperamos que la culminación de esta investigación se lleve a cabo bajo las condiciones y características estipuladas en la institución.

Saludos cordiales.



Dr. Robert Álvarez León
Director médico
Clínica Nova Salud

Dr. Robert Álvarez León

L2A F17 N252

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO FIRMADO



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022.

Investigador: Dr. Sánchez Sola, Holguero Ricardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, Perú, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con la aceptación de la Clínica Nova Salud de la ciudad de Latacunga, Ecuador.

En la actualidad es muy importante conocer la relación que pueda existir entre el tipo de liderazgo ejercido en el servicio de ginecología y la gestión clínica, esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, se considera importante conocer los resultados de cómo perciben esto los usuarios tanto internos como externos. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias para mejorar ambos aspectos, de tal forma de conseguir la satisfacción plena de las usuarias externas que acuden a la clínica.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales como su edad y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de espera de la Clínica Nova Salud. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Sánchez Sola, Holguer Ricardo, email: hrsanchezs@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vélez Sancarranco Miguel Alberto, email: mvalenz@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

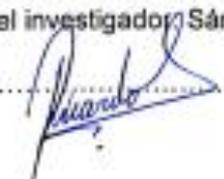
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ELIZABETH ARACELY ABRIL BOLAÑA.....

Fecha y hora: 4 - OCTUBRE 2022.....

Firma: .....

Nombre del investigador: Sánchez Sola, Holguer Ricardo

Firma: .....

ANEXO 7

CUESTIONARIOS LLENOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. DATOS GENERALES

1.1. Código: 0503995425

1.2. Género: F Edad: 28

• Instrucciones

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la forma como desempeña sus funciones la gestión administrativa en la clínica Nova Salud. De las preguntas planteadas le solicitamos marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

No		0	1	2	3	4
1	Considera usted, ¿La gestión en la clínica Nova Salud es adecuada?					X
2	Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?					X
3	Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?					X
4	¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?				X	
5	¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?					X
6	Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?					X
7	¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?			X		
8	¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?					X
9	¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?					X
10	¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?					X
11	¿El órgano directo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?					X
12	¿El órgano directo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?				X	
13	Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?					X
14	¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?					X
15	¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?					X

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. DATOS GENERALES

1.1. Código: 1850281207

1.2. Género: F Edad: 24

• Instrucciones

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la forma como desempeña sus funciones la gestión administrativa en la clínica Nova Salud. De las preguntas planteadas le solicitamos marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

No		0	1	2	3	4
1	Considera usted, ¿La gestión en la clínica Nova Salud es adecuada?				X	
2	Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?			X		
3	Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?				X	
4	¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?				X	
5	¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?				X	
6	Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?			X		
7	¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?				X	
8	¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?			X		
9	¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?					X
10	¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?					X
11	¿El órgano directivo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?				X	
12	¿El órgano directivo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?					X
13	Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?			X		
14	¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?				X	
15	¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?					X

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. DATOS GENERALES

1.1. Código: 19034397/B

1.2. Género: Femenino Edad: 41

+ Instrucciones

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la forma como desempeña sus funciones la gestión administrativa en la clínica Nova Salud. De las preguntas planteadas le solicitamos marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

No		0	1	2	3	4
1	Considera usted, ¿La gestión en la clínica Nova Salud es adecuada?				X	
2	Cree usted, ¿Qué el personal realiza una buena gestión en cada uno de sus puestos de trabajo?				X	
3	Considera usted, ¿Qué se desarrollan soluciones para mejorar la atención en el servicio de ginecología de la clínica?				X	
4	¿La clínica planifica las actividades de acuerdo a la disposición de los trabajadores?				X	
5	¿La clínica planifica la distribución de los recursos financieros de acuerdo a las demandas de cada servicio?				X	
6	Considera usted, ¿Qué el personal directivo tiene la predisposición para mejorar la gestión en la clínica?				X	
7	¿El área administrativa mantiene una comunicación fluida con todas las áreas de trabajo incluyendo a los pacientes?				X	
8	¿El órgano directivo da a conocer la estructura orgánica de la clínica?				X	
9	¿El personal directivo realiza reuniones con el personal y con los pacientes?			X		
10	¿La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento laboral en las diferentes áreas de trabajo?					X
11	¿El órgano directo incentiva el trabajo en equipo por parte del personal?					X
12	¿El órgano directo resuelve adecuadamente conflictos que se pueden presentar dentro del personal o con los pacientes?			X		
13	Cree usted, ¿Que la administración implementa mejoras en las políticas de gestión de personal y atención al paciente?					X
14	¿La Administración de la clínica motiva constantemente al personal y a los pacientes?				X	
15	¿El órgano directivo se preocupa por la adecuada atención del paciente y su pronta recuperación?				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIGUEL ALBERTO VELEZ SANCARRANCO, 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: "Liderazgo y gestión clínica de un servicio de ginecología de Latacunga Ecuador, 2022", cuyo autor es SANCHEZ SOLA HOLGUER RICARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIGUEL ALBERTO VELEZ SANCARRANCO DNI: 09862773 ORCID: 0000-0001-9564-6936	Firmado electrónicamente por: MVELEZS el 14-01- 2023 09:09:17

Código documento Trilce: TRI - 0514927